

Я. Ф. Жовнірчик,

д. держ. упр., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

СУЧАСНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Ya. Zhovnirchuk,

Doctor of Public Administration, Associate Professor, Head of the Department of Public Management and Administration,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

MODERN PERSONNEL POLICY IN STATE AUTHORITIES AND LOCAL GOVERNMENTS

У статті обґрунтовано сутність і проблеми кадрової політики в місцевих органах влади. Проаналізовано якість підготовки спеціалістів для роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування та визначено шляхи підвищення рівня професійної компетентності посадовців.

In article rightly nature and problems of personnel policy in local government. Analysis of the quality of training specialists to work in government agencies and local government and the ways of improving the professional competence of officials.

Ключові слова: концепція кадрової політики, державна влада, місцеві органи влади, державна політика, кадрове забезпечення, кадрова політика, управлінська діяльність, компетентності державних службовців, рівень професійної компетентності посадовців.

Key words: concept of personnel policy, state government, local government, public policy, staffing, personnel, management activity, the competence of civil servants, the level of professional competence of officials.

ВСТУП

З набуттям незалежності перед Україною постали складні та стратегічно важливі завдання щодо проведення комплексу реформ у різних сферах суспільно-політичного життя. Питання реформування та модернізації країни є на сьогодні одним із стратегічних пріоритетів української влади. Сучасний розвиток України як заможної, міцної європейської держави неможливий без проведення реальних реформ, у тому числі й адміністративних. Однією з важливих складових розвитку держави є кадрове забезпечення реформ, активізація і професіоналізм державних службовців, нарощування та конструктивне використання кадрового потенціалу [4].

У рамках проведення адміністративної реформи було розроблено низку документів, які стосуються певних аспектів державної кадрової політики, більшість із яких має практичне спрямування. Серед основних потрібно виділити Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 рр. [7], як найбільш актуальний для сучасного етапу розвитку України документ, а також такі законодавчо-правові акти, як закони України "Про державну службу" [5] та "Про службу в органах місцевого самоврядування" [6] тощо.

Стратегією державної кадрової політики України визначено основні напрями кадрових реформ в усіх

сферах суспільного життя, вагоме місце серед яких відводиться сфері державного управління, оскільки від професіоналізму кадрового потенціалу державного управління залежить конкурентоспроможність держави і сталий соціально-економічний розвиток.

Ефективність державного та муніципального управління залежить від їх людського ресурсного забезпечення, що потребує відповідної роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Радикальні зміни в усіх сферах суспільного життя України за роки незалежності, у тому числі й у кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх подальшого вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування і реалізації державної кадрової політики в органах влади, оскільки від кадрового потенціалу залежить успіх здійснення політики держави в цілому. Такий аналіз дає змогу оцінити ефективність державної кадрової політики, визначити її нові напрями та пріоритети.

Зазначимо, що особливість сучасної державної кадрової політики України полягає в тому, що держава і особа виступають як партнери у професійно-трудовій діяльності, де визначальним принципом є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчої самореалізації особистості.

Сьогодні реформа державної служби є одним із найважливіших пріоритетів розвитку України. Суспільство не задовольняють якість послуг, які надають державні службовці, факти корупції і хабарництва, бюрократична тяганина, непрозорість і невизначеність адміністративних процедур, відсутність можливості реального громадського контролю за використанням бюджетних коштів. Все це негативно позначається на реалізації гарантованих Конституцією України прав і свобод людини і громадянина, а відтак на економічному стані суспільства та добробуті громадян [2, с. 51].

Слід констатувати, що єдиного визначення державної кадрової політики в літературі та законодавстві не існує. Не вдаючись до детального аналізу підходів вчених щодо визначення поняття "кадрова політика", вважаємо доцільним її визначення як державна стратегія, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, всіх людських ресурсів держави [1].

Відтак, нагальною потребою сьогодення є визначення концептуальних засад державної кадрової політики України та їх наукове та теоретичне обґрунтування, що дозволить ефективно здійснити заходи з модернізації різних сфер суспільно-політичного життя держави. Особливого значення набуває удосконалення управління на місцевому і регіональному рівнях.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У сучасних умовах вирішення кадрових питань є однією із найактуальніших проблем державного будівництва в Україні, визначальним аспектом формування та функціонування державної влади. Кадрова політика виступає як важливий чинник політики держави, її головна лінія у сфері добору та виховання кадрів.

Проблеми формування та реалізації державної кадрової політики в цілому та кадрових процесів і технологій, зокрема, міститься у роботах вітчизняних учених: В. Авер'янова, Г. Атаманчука, В. Борденюка, С. Вдовенка, З. Гладуна, Я. Жовнірчика, А. Крусяна, Г. Лелікова, В. Лугового, В. Малиновського, Т. Мотренка, П. Надолішнього, С. Серьогіна, В. Олуйка, Т. Пахомової, О. Оболенського та інших науковців.

Поряд з великою кількістю наукових досліджень, присвячених теоретичним та прикладним аспектам державної кадрової політики, сучасні процеси модернізації та реформування країни потребують ефективної кадрової системи, що включає сукупність кадрових інститутів, організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами та подальших наукових досліджень у сфері державної кадрової політики, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку держави.

Проведений нами аналіз дає змогу встановити, що з самого початку набуття державної незалежності питання створення власної державної кадрової політики було визначено одним із пріоритетів національної безпеки України. Ключовими нормативно-правовими акта-

ми України зазначено, що державна кадрова політика має бути спрямована на створення організаційно-правових, управлінських, соціальних, психологічних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов формування високопрофесійних кадрів державної служби.

Зокрема передбачалось, що зазначені кадри державної служби мають ефективно, на високому державному рівні вирішувати службові завдання та захищати визначальні конституційні цінності — власне людину, її здоров'я, життя, честь та гідність. Адже саме Конституція України зазначає, що "Людина, її життя і здоров'я, чесність і гідність, недоторканість і безпека визначаються найвищою соціальною цінністю" [3].

ЗАВДАННЯ СТАТТІ

Завданнями статті є:

- обґрунтувати сутність і проблеми кадрової політики у місцевих органах влади;
- проаналізувати якість підготовки спеціалістів для роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;
- визначити шляхи підвищення рівня професійної компетентності посадовців.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Аліз теоретико-методологічних основ поняття державної кадрової політики дає нам змогу визначити, що державна кадрова політика — це цілеспрямована загальнодержавна стратегія, яка розрахована на тривалий період діяльності держави, спрямована на пошук, формування, розвиток та раціональне використання і відтворення людського капіталу для забезпечення реалізації загальнонаціональних інтересів: інтересів особистості, суспільства та держави у різних сферах їх життєдіяльності, реалізація яких гарантує збереження національних цінностей, державний суверенітет, територіальну цілісність у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації.

Кадрова політика як соціальне явище, маючи багаторівневу структуру, значно ширше за змістом, ніж державна кадрова політика, де суб'єктом виступає держава, яка не може виключно на себе брати розв'язання всіх кадрових проблем. Кадрова політика відображає закономірності розвитку об'єктивних кадрових процесів, зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи.

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. У розробці державної кадрової політики важливо вирізняти окремі етапи:

- розробку кадрової доктрини;
- вироблення концепції державної кадрової політики, визначення її змісту (системи цілей, пріоритетів, принципів тощо);
- розробку програм (цільових, комплексних та ін.);
- розробку та налагодження механізмів реалізації кадрової політики, розв'язання її окремих проблем.

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; реально-го стану кадрового корпусу держави; критичного аналізу зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптації в Україні, беручи до уваги традиції та особливості менталітету.

Державній кадровій політиці мають бути притаманні такі сутнісні риси:

- системність, що враховує різні аспекти кадрових питань — економічні, соціальні, моральні, соціально-психологічні тощо;

- наукова обґрунтованість та реалістичність врахування потреб суспільства в кадрах, послідовність та етапність вирішення стратегічних кадрових завдань, залучення до професійної діяльності підготовлених фахівців;

- єдність та багаторівневність щодо охоплення всього кадрового потенціалу, кадрових процесів;

- перспективність, що визначає випереджальний характер, враховує соціальний прогрес, зміни характеру праці та управлінських процесів;

- демократичність за цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем;

- моральність — виховання в кожному працівникові таких рис, як чесність, упевненість, громадянська відповідальність;

- законодавча забезпеченість.

Саме ці риси, що стають принципами, надають державній кадровій політиці цілісності і сутнісної визначеності, уможливають її вплив на всі кадрові процеси в державі. Розроблення та 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.

Упровадження демократичних принципів в Україні супроводжується зміною ролі державної кадрової політики у сфері державного управління. Перехід до нової управлінської практики вимагає не тільки переорієнтації державносуспільних відносин, які мають формуватися на засадах консенсусу та співробітництва, а й реформування інституту державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що сприятиме побудові ефективної держави.

Принагідно зазначимо, що однією з найбільш значущих складових державної кадрової політики є кадрова політика в системі державного управління, оскільки саме практична діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування великою мірою сприяє успішному розв'язанню проблемних питань у сфері забезпечення національної безпеки, зокрема здійснення завдань економічного, політичного й культурного розвитку суспільства, є чинником інституціональної спроможності національного кадрового потенціалу.

Реалізація державної кадрової політики передбачає переорієнтацію державного управління із системоцентричної парадигми на персонорієнтовану. У зв'язку з цим доцільно розглядати розвиток системи державного

управління як сукупність трансформацій компонентів (цілі, принципи, кадри, структура, функції, методи, технологія, інформація, техніка), процедур діяльності, зв'язків між компонентами та учасниками процесів, уявлень працівників щодо напрямів, темпів та змісту цих змін.

Розвиток компонентів системи і відносин тісно пов'язані, визначальну роль відіграє трансформація останніх: перерозподіл повноважень та відповідальності, зміна широти представлення інтересів учасників обумовлюють необхідність структурної реорганізації, перебудови балансів принципів та методів, оновлення технології і інформації, перепідготовку кадрів тощо.

Кадрове забезпечення державного управління, місцевого самоврядування потребує суттєвого вдосконалення, що зумовлено низкою чинників, насамперед:

- недосконалістю нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення сфери державного управління;

- нестабільністю складу, недоліками в доборі, використанні й утриманні управлінських кадрів та порушенням принципу наступності в роботі;

- непрозорістю діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в кадровій сфері;

- низкою проблем, успадкованих від попередньої влади, передусім корумпованістю, недотриманням вимог щодо політичної нейтральності;

- недостатнім рівнем професіоналізму та адміністративної культури державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, недосконалістю системи їх підготовки та недостатністю ресурсного забезпечення цього процесу;

- непростити́стю державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, низьким рівнем соціальної мотивації та соціального захисту державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;

- відсутністю цілісної кадрової системи та нерозвиненістю інститутів професіоналізації системи державного управління, передусім підготовки та використання кадрового резерву;

- недосконалістю громадського та державного контролю за діяльністю персоналу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, критеріїв та механізму об'єктивної оцінки їх роботи.

Пріоритетними напрямками реалізації державної кадрової політики в державному управлінні мають стати:

- забезпечення професіоналізації державного управління та місцевого самоврядування, комплектування органів державної влади та органів місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями відповідно до сучасних вимог управлінського процесу, зокрема щодо надання якісних управлінських послуг;

- формування управлінської ланки за професійно-ціннісними ознаками; здійснення системної, на програмній основі, роботи з молодими лідерами;

- розвиток законодавчої бази, яка має чітко визначати основні засади державної політики та практичної роботи в галузі кадрового забезпечення державного управління, місцевого самоврядування, більш чітко регламентувати зміст державного управління як виду професійної діяльності, видів державної служби;

— прогнозування і планування потреби в кадрах на різних управлінських рівнях, розроблення підходів і методик аналізу кадрових потреб з урахуванням професійно-кадрової структури державного управління, кон'юнктури ринку праці та освітніх послуг;

— створення ефективного кадрового резерву з метою оновлення персоналу й дотримання принципу наступності в усіх ланках державного управління за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел поповнення; визначення основних принципів і порядку його формування; нормативно — правове, інституційне, організаційне, методичне забезпечення роботи з резервом кадрів;

— створення правових, соціальних, організаційних передумов для успішної реалізації професійного потенціалу державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, сприяння зростанню творчого та інноваційного компонентів у їх роботі; посилення соціально-правової підтримки управлінських кадрів;

— упровадження ефективної системи мотивації праці державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, їх оцінювання, просування й переміщення по службі, співпраці досвідчених і молодих перспективних працівників; формування позитивного іміджу та пропаганда державної служби і служби в органах місцевого самоврядування;

— розроблення критеріїв та вироблення інноваційних технологій і методик моніторингу ефективності та результативності управлінської праці, посилення контролю у сфері управлінської діяльності, запровадження більш досконалої, прозорої та об'єктивної процедури проведення атестації і щорічного оцінювання державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, розвиток незалежних інституцій експертної оцінки кадрової роботи й адміністративного аудиту, систематичне вивчення оцінки громадськості щодо якості та ефективності роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

— забезпечення прозорості кадрової політики у сфері державного управління, створення на рівні окремих регіонів консультативно-наглядних рад (із числа керівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, представників політичних партій, громадських об'єднань, провідних науковців, представників ЗМІ та інших), наділених дорадчими функціями щодо призначення осіб на керівні посади в регіоні;

— удосконалення національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, запровадження системи цільового замовлення на підготовку фахівців в освітній галузі знань "Публічне управління та адміністрування" з обов'язковим подальшим працевлаштуванням на посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, створення й ефективного використання єдиної інформаційної бази випускників навчальних закладів системи професійного навчання управлінських кадрів;

— запровадження механізмів координації діяльності органів та організацій, що мають відношення до здійснення державної кадрової політики у сфері державного управління та місцевого самоврядування;

— вивчення світових і вітчизняних тенденцій роботи з кадрами державного управління, місцевого самоврядування, поширення кращого досвіду управлінської діяльності;

— здійснення програмного, проектного, науково-аналітичного, організаційного забезпечення кадрової

політики в державному управлінні, пріоритетне використання на посадах експертів, консультантів керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, кадрів вищої кваліфікації державного управління, місцевого самоврядування.

Крім того, необхідно розробити та впровадити програму з децентралізації державно-управлінських відносин за такими напрямками: "державна — громадянське суспільство", "органи влади — людина", "державна виконавча влада — місцеве самоврядування", "керівництво установи — структурні підрозділи", "керівник — підлеглий".

Важливим документом, що визначає мету, цілі та першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована сучасна державна кадрова політика, є "Стратегія державної кадрової політики на 2012—2020 роки" [7]. Серед головних причин, що зумовили необхідність розроблення цієї Стратегії, можна виділити такі:

— стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

— відсутність ефективного системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях з 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.

У зв'язку з цим назріла нагальна потреба зміни управлінської парадигми у сфері державної кадрової політики, вироблення моделі сталої, дійової кадрової системи, упровадження нових кадрових технологій. Стратегія державної кадрової політики виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, визначає основи формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави.

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 і виступає елементом регуляції життєдіяльності населення.

Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки передбачається реалізувати за такими основними напрямками:

1. За напрямом підготовки кадрів: прогнозування потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою в усіх сферах забезпечення життєдіяльності держави; формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку; розроблення

національної системи оцінювання якості освіти; розроблення сучасних державних стандартів освіти; підвищення престижу робітничих професій; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного зростання після здобуття післядипломної освіти.

2. За напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів: реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі модернізації форм і методів навчання з урахуванням спеціфіки галузі чи сфери управління; переорієнтація системи підвищення кваліфікації на здобуття спеціальних знань, набуття вмінь, необхідних для виконання роботи за певною професією, посадою; формування узгодженої системи оцінювання здобутих знань, набутих умінь та навичок за результатами підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів.

3. За напрямом державного регулювання професійної діяльності: детінізація ринку праці, попередження зловживань роботодавців у трудових відносинах з працівниками; перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників; супроводження кар'єрного зростання працівників; запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників; удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад; удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконаної роботи, її складності; створення єдиної системи оцінювання та стимулювання роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування; подолання існуючого дисбалансу в оплаті праці працівників вищих і нижчих категорій.

4. За напрямом соціального захисту працівників: створення ефективної, реально діючої системи соціального захисту населення від соціальних ризиків та загроз; реформування системи соціального страхування; відновлення та збільшення відомчого житлового фонду, розроблення ефективного механізму пільгового кредитування для придбання житла; створення умов для розвитку соціальної інфраструктури на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності; створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків.

5. За напрямом забезпечення зайнятості населення: гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем; формування здатності населення до трудової мобільності, здобуття нових знань, набуття умінь і навичок відповідно до вимог інноваційних тенденцій розвитку економіки; недопущення нелегальної зайнятості населення, зменшення міграційних потоків за кордон.

6. За напрямом модернізації кадрових служб: реорганізація кадрових служб у служби персоналу; покладання на служби персоналу функцій з планування набору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного зростання; запровадження технологій електронного урядування; удосконалення системи професійного навчання фахівців з управління персоналом.

Важливий напрям кадрової політики в контексті відтворення та ефективної 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.

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.

Прагнення України відповідати європейському рівню в усіх сферах діяльності держави вимагає значних перетворень, зокрема, і тих, що стосуються удосконалення кадрової політики в системі державного управління та місцевого самоврядування.

Сучасний представник влади має бути наділений не лише відповідними повноваженнями, а й певним комплексом особистих моральних та психологічних якостей. Він перш за все повинен бути авторитетним, інтелігентним, поінформованим та обізнаним у всіх сферах, що пов'язані з його діяльністю: економічних законах, законодавстві про працю, сучасних методах управління, особливостях його регіону тощо. Крім того, важливу роль відіграє психологічна сумісність даного представника із колективом, що неабияк актуалізує позицію кожного державного службовця щодо його кар'єрного зростання [2, с. 55].

Важливу роль у сучасній кадровій політиці відіграє оцінка ефективності роботи органів влади. Аналіз свідчить, що єдиного системного підходу до тлумачення поняття оцінки ефективності, її сутності та значення не існує. На цей час оцінка ефективності ґрунтується майже цілком на формальних показниках і здійснюється в більшості випадків у формі атестації.

Така система сприймається працівниками як проста формальність, практично не впливає на оплату їхньої праці. Тому ще одним важливим завданням органів державної влади та місцевого самоврядування є чітке і предметне визначення об'єктів, методів і процедур оцінки ефективності діяльності персоналу, визначення чітких критеріїв і показників такої оцінки. Велика увага має приділятися також підвищенню особистої відповідальності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування за доручену справу, що сприяє зниженню їх відчуження і посиленню їх відданості справі обслуговування громадських інтересів.

Однак на сьогодні немає законодавчо-нормативного акта, в якому з позицій наукового підходу було б чітко визначено концептуальні засади державної кадрової політики, її формування та здійснення, насамперед, на регіональному та місцевому рівнях. А це в свою чергу перешкоджає якісному наданню адміністративних послуг.

Сучасна кадрова політика реалізовується шляхом забезпечення скоординованих дій всіх зацікавлених суб'єктів, що організують свою діяльність у відповідності до норм чинного національного законодавства. Нормативно-правовим підґрунтям державної кадрової політики є Конституція України, трудове, адміністративне, цивільне та інше законодавство, акти Президента та Кабінету Міністрів України, що спрямовані на регуляцію кадрових процесів.

ВИСНОВКИ

Отже, підсумовуючи все, що було зазначено вище про сучасну кадрову політику в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, можна зробити висновок про те, що вона є недосконалою та потребує значних змін. Це безумовно пояснюється тим, що в Україні служба в державних органах, зокрема, і в органах місцевого самоврядування, не має відповідного досвіду та якісного підґрунтя, насамперед законодавчого. Це, зокрема стосується корумпованості та використання не за призначенням коштів, що мають слугувати реалізації потреб громадян.

Державна кадрова політика — це політика держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання та функції Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них повноважень. Вона призначена визначати стратегічне бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, а також цілі та пріоритети кадрової діяльності [5].

Кваліфіковані кадри, які зацікавленні в удосконаленні своєї праці, прагнуть розвиватись — запорука розвитку муніципальних представницьких органів. Також доволі часто зустрічаються випадки використання свого посадового становища працівниками представницьких органів, що безпосередньо відображається на недостатньому та несвоєчасному виконанні своїх безпосередніх обов'язків, пов'язаних із забезпеченням потреб громадян регіону. Тому посилення контролю за діяльністю посадових осіб органів влади, підвищення рівня їх професійності та стимулювання є одним із найактуальніших питань, які потребують вирішення для розвитку держави загалом.

Дослідження теоретичних основ сучасної державної кадрової політики України дали змогу встановити: державна кадрова політика є найважливішим фактором збереження та зміцнення цілісності держави, соціально-політичної стабільності суспільства, стратегічною складовою регуляції життєдіяльності громадян. Важливою складовою державної кадрової політики є створення збалансованої системи управління людським капіталом, що має забезпечити оптимальне використання трудових ресурсів країни.

Цілі державної кадрової політики мають визначити комплекс базових положень, що покликані захистити інтереси України у різних сферах національної безпеки держави. Таким чином, здійснення економічних та соціальних перетворень, надання державними службовцями управлінських послуг можливо лише за умови створення ефективної системи роботи з персоналом, яка відповідала б стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою.

З цією метою проводиться широкомасштабна адміністративна реформа в Україні, невід'ємною складовою якої є кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Проведення реформи публічної служби на всіх рівнях, у першу чергу, на місцевому, сприятиме створенню в Україні професійної, політично нейтральної та ефективної служби, впровадженню системних змін та модернізації моделі державного управління в цілому.

Література:

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / Авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. — К.: НАДУ, 2012. — 72 с.
2. Жовнірчик Я.Ф. Сутність формування кар'єри державного службовця в організації його діяльності / Я.Ф. Жовнірчик // Наук. вісник Академії муніципал. управління: Серія "Управління". Вип. 3 (2013). — Держ. упр. та місц. самовр. — Заг. ред. В.П. Присяжнюка, В.Д. Бакуменка. — К.: ВПЦ АМУ, 2013. — С. 50 — 59.
3. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
4. Олуйко В.М. Шляхи вдосконалення реалізації державної кадрової політики в регіонах України / В.М. Олуйко // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матеріали науково-практичної конференції / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. — К.: Вид-во УАДУ, 2001. — Т.1.
5. Про державну службу: Закон України від 15 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
7. Указ Президента України "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 — 2020 роки" від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

References:

1. Kovbasyuk, Yu.V. Vaschenko, K.O. and Surmin Yu.P. (2012), Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku [State personnel policy in Ukraine: state, problems and prospects of development], NAPU, Kyiv, Ukraine.
2. Zhovnirchik, Ya. (2013), "The essence of the formation of a career civil servant in the organization of its activities", Science. Journal of the Academy of Municipal. Management series "Office", Vol. 3, pp. 50—59.
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (Accessed 20 May 2017).
4. Oluyko, V. (2001), "Ways of improving the implementation of personnel policy in the regions of Ukraine", Suspil'ni reformy ta stanovlennia hromadians'koho suspil'stva v Ukraini: Materialy naukovo-praktychnoi konferentsii [Social reforms and formation of civil society in Ukraine: Proceedings of the conference], UAPA, Kyiv, Ukraine, Vol. 1.
5. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The law of Ukraine "On civil service", available at: <http://zakon.rada.gov.ua> (Accessed 20 May 2017).
6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2001), The law of Ukraine "On service in local government", available at: <http://zakon.rada.gov.ua> (Accessed 20 May 2017).
7. President of Ukraine (2012), Decree "On Strategy of personnel policy for 2012—2020 years", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (Accessed 20 May 2017).

Стаття надійшла до редакції 06.06.2017 р.