

доступу: <http://www.president.gov.ua/news/17677.html> – Назва з екрана.

2. ГУБОЗ покращив свою роботу, цього не може не помітити навіть опозиція [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/439005;jsessionid=25744CD04AFBA394DD2E38D97C628A8F> – Назва з екрана.

3. Могильов А. Ми стоїмо на позиції відходу від репресивних методів роботи і розширення соціаль-

но-сервісної складової в діяльності міліції [Електронний ресурс] / Анатолій Могильов. – Режим доступу: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/mai%20n/uk/publish/article/409510> – Назва з екрана.

4. Про затвердження системи оцінки діяльності підрозділів органів внутрішніх справ України на основі нових критеріїв: Наказ МВС України від 29.06.2010, № 279 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umdpl.info/files/docs/1288080842.doc> – Назва з екрана.

Сучасна кадрова політика в державному управлінні

19



Юрій КОВБАСЮК,
доктор наук з державного управління, президент Національної академії державного управління при Президентові України

У статті розглянуто систему принципів управління, їх застосування під час формування державної кадрової політики. Визначено причини неефективності державної кадрової політики та запропоновано шляхи розв'язання цієї проблеми.

Розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою зміцнення держави. Безпосереднім об'єктом державної кадрової політики в державному управлінні виступає кадровий потенціал державних органів, кадровий склад державної служби.

На тлі сучасних кризових явищ, що присутні практично в усіх сферах життя України, значну роль серед інших антикризових заходів слід приділити формуванню ефективної державної кадрової політики. Одна з причин, які спровокували кризові явища в державному управлінні, криється в слабкості сучасної системи управління. Вона зумовлена такими *основними чинниками*: кількісні та якісні втрати кадрового потенціалу; низький рівень професіоналізму; висока плінність кадрів державної служби; безвідповідальність; корумпованість; низький загальний рівень культури; брак патріотизму.

Це засвідчують програмні документи Президента України В. Януковича, в яких наголошується, що питання кадрової політики має колосальне, глобальне значення в нашій державі, оскільки нині кадрову політику в країні зруйновано, не існує системи добору кадрів, тому її потрібно створювати, вибудовувати й упроваджувати.

Постановка проблеми в загальному вигляді полягає в такому: доки не складеться справді демократичної, соціально спрямованої ефективної кадрової політики в системі державного управління, Україна не посяде чільного місця серед країн Європейської спільноти. У цьому сенсі державну кадрову політику можна вважати індикатором розвитку суспільства.

Забезпечення державного управління висококваліфікованими спеціалістами – це складний безперервний процес, який передбачає підвищення ефективності всієї

системи державної служби. Як свідчить історична практика, формування державної кадрової політики може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, воно включає в себе послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій.

Аналізуючи дослідження і публікації, слід зазначити, що проблематиці кадрової політики в системі державного управління приділяли увагу такі знані науковці, як С. Дубенко, О. Оболенський, В. Олуйко, В. Лук'яненко. Незважаючи на детально опрацьований категорійний апарат та аспекти роботи кадрових служб державного сектору України в науковій літературі, питання, які є темою цього дослідження, не систематизовані, зустрічаються як допоміжні при висвітленні основних тем розробок, тому *виділення не розв'язаних досі частин загальної проблеми* – визначення шляхів підвищення ефективності кадрової політики у сфері державної служби є актуальним завданням сьогодення.

Мета статті: визначити засади та концептуальні позиції державної кадрової політики, її місце і роль у державній діяльності, шляхи та засоби розв'язання конкретних кадрових проблем.

Постановкою завдання є визначення основних шляхів реалізації державної кадрової політики та вироблення відповідних рекомендацій.

Виклад основного матеріалу. Державна кадрова політика та багатогранна діяльність з її реалізації є соціальним регульованим процесом, цілеспрямованим і високоорганізованим інструментом влади, одним із найважливіших управлінських важелів. Пріоритетне завдання державної кадрової політики полягає у формуванні генерації професійно підготовлених, високоморальних та порядних державних службовців. Конституція України [2], Закон України «Про державну службу» [3], укази Президента України з питань роботи з кадрами та становлення державної служби, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України значно зміцнили нормативно-правову базу державної кадрової політики [1; 4; 5]. У роботі з кадрами почала складатися певна система. У 1994–2002 роках. Президент України та Кабінет Міністрів України здійснили низку кардинальних заходів щодо роботи з кадрами державної служби: реалізовано Програму кадрового забезпечення державної служби, при Президентові утворено Координаційну раду з питань державної служби, затверджено Стратегію реформування системи державної служби й Комплексну програму підготовки державних службовців, нормативно визначено питання вступу на державну службу та її проходження, формування кадрового резерву та припинення служби; створено систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ та організацій тощо. Ці та інші заходи мають активізувати необхідність створення концепції єдиної державної кадрової політики України.

Президент України Віктор Янукович неодноразово у своїх виступах наголошував, що стратегія державної кадрової політики України передбачає визначення:

- основних проблем у кадровій політиці в державному управлінні, в економічній, соціальній, гуманітарній, науковій сферах;
- головних цілей і першочергових кроків в напрямі їх досягнення з урахуванням проблем соціального діалогу та гендерної політики.

Головний задум, базова ідея сучасної державної кадрової політики має віддзеркалюватися в зміні взаємовідносин держави та особи, в гарантованому забезпеченні конституційного права громадянина на свободу вибору місця, роду та часу своєї трудової діяльності.

Сутність нової кадрової доктрини полягає в тому, що держава та особа – соціальні партнери в професійно-трудова й інтелектуальній самореалізації особистості. Досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів – визначальний принцип у сучасній кадровій діяльності.

Нинішня державна кадрова політика в Україні суперечлива. В адміністративному апараті простежується дублювання повноважень, а отже, зниження рівня відповідальності державних службовців за помилки, які нерідко призводять до фінансових збитків і знижують довіру народу до влади.

Одна з ключових проблем підвищення ефективності кадрової політики держави – недооцінка складнощів, пов'язаних з подоланням командно-адміністративної системи. Таким чином, логічним наслідком послідовного здійснення сучасної державної політики України є критичний перегляд кадрової політики: визначення її особливостей, законодавчої бази, організаційної структури.

Сутність кадрової політики полягає в правильному доборі й розміщенні кадрів, їх просуванні і по горизонталі, і по вертикалі, у формуванні резерву кадрів, у створенні ділової та об'єктивної системи атестації, у стабілізації й підтримці на гідному рівні морально-психологічного клімату.

Установлення відповідності чинного законодавства та структури кадрової служби вимогам сьогодення, визначення основних напрямів їх гармонізації, виділення соціально-психологічних чинників є істотним кроком на шляху підвищення ефективності кадрової системи в органах державного управління. Виконання обов'язків державного службовця нероздільне з тим, до яких наслідків у державі призведе реалізація прийнятого управлінсько-го рішення.

Кадрова політика не має спрямовуватися тільки на кадрове забезпечення вирішення завдань реформування держави й суспільства. Нагальною потребою є розробка кадрової політики, яка і врахує сучасний стан держави, і буде спрямована в майбутнє.

Розробляючи концепцію державної кадрової політики, слід орієнтуватися на такі засади:

- 1) системність, історизм, соціальну детермінованість;
- 2) критичне осмислення та творче застосування накопиченого наукового знання в галузі управління та кадрової діяльності, реалістична оцінка стану кадрового корпусу держави, визнання складності, взаємозумовленості та суперечливості кадрових процесів;
- 3) критичний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптація в Україні з урахуванням традицій, осмислення позитивних і негативних сторін;
- 4) урахування сучасних реалій і потреб України.

Саме практика, аналіз кількісного та якісного складу кадрів дадуть змогу зробити висновки про ефективність тих чи інших новацій, нададуть матеріал для виявлення нових тенденцій і потреб.

У процесі реформ, які тривають у нашій країні, в кадровій роботі відбулося чимало змін – вона стає цілеспрямованішою, послідовнішою. І все-таки є підстави стверджувати, що кризова кадрова ситуація переборюється вкрай повільно.

Висновки. Виходячи з викладеного, способами підвищення ефективності державної кадрової політики може стати:


- створення чіткого механізму відповідальності державних службовців шляхом їх інформування про цілі та завдання установ, організацій, в яких вони працюють, та оцінювання виконаної роботи;
- налагодження конструктивної взаємодії між державними службовцями з урахуванням науково обґрунтованих теорій і концепцій, спрямованих на їх організаційну ідентифікацію;
- посилення правових гарантій, матеріальної і моральної захищеності державних службовців при виконанні професійних обов'язків;
- перегляд і вдосконалення розподілу посадових обов'язків, подолання дублювання повноважень;
- налагодження відкритого добору й розстановки кадрів шляхом створення всеукраїнського банку даних про наявність вакантних посад в органах державної влади та їх періодичної ротації.

Вирішення викладених завдань є об'єктивною необхідністю і потребує координації зусиль і державних службовців, і спеціалізованих наукових колективів. Колективом фахівців на базі Національної академії державного управління при Президентові України на виконання завдання Президента України В. Януковича було розроблено проект «Стратегії державної кадрової політики України на 2011–2020 рр.».

Цілісна наукова програма має стати основою для визначення підходів при реалізації державної кадрової політики. Багатоаспектність функцій і завдань органів державної влади актуалізують необхідність отримання професійної підготовки та підвищення кваліфікації відповідно до потреб економічного та соціального розвитку країни.

Останнім часом позитивною тенденцією у сфері кадрової політики в Україні є намагання спрямувати зусилля

на оновлення, оздоровлення кадрів. У зв'язку з цим зростає значення таких якостей людини, як повага до закону, порядність, захист національних інтересів, гуманізм. Кадрова політика перестає бути закритою для суспільства сферою, припиняється призначення на керівні посади за клановими та іншими недемократичними принципами.

У цьому руслі чинний Президент України як глава держави й провідний суб'єкт державної кадрової політики окреслив нову філософію її реалізації, яка базується на засадах професіоналізму та порядності, перевагах «економіки знань», коли інтелектуальні ресурси дають більший прибуток, ніж природні. Набуття владою рис порядності, професіоналізму, патріотизму – складний процес, що вимагає неабияких зусиль, але зупинитися на цьому шляху не можна. Метою кадрової політики в державному управлінні є уникнення надмірної політизованості кадрових призначень, квотних принципів та традиційної лояльності, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, ослаблення кадрового потенціалу владних структур, корупційних проявів і як наслідок дискредитації інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. 

Джерела

1. Указ Президента України «Про Програму кадрового забезпечення державної служби і програму роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» від 10 листопада 1995 р. № 1035 // Вісник держ. служби України. – 1995. – № 3–4. – С. 7–21.

2. Конституція України // Голос України. – 1996. – 27 лип. – № 138.

3. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. // Голос України. – 1994. – 5 січ.

4. Указ Президента України «Про підвищення ефективності системи державної служби» від 11 лютого 2000 р. № 208 // Вісник держ. служби України. – 2000. – № 1. – С. 15–16.

5. Указ Президента України «Про стратегію реформування системи державної служби» від 14 квітня 2000 р. № 599 // Вісник держ. служби України. – 2000. – № 1. – С. 6–13.

6. Цільова комплексна програма реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>



Чинники впливу на процеси формування та здійснення державної політики в галузі освіти України



Євген КРАСНЯКОВ,
народний депутат України II, III скликань, головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти

Державна політика в галузі освіти є невід'ємною складовою загальнодержавної політики. Усе, що відбувається в суспільстві, природі, розвитку людської культури, так чи інакше впливає на формування та здійснення освітньої політики, функціонування системи освіти в цілому.

Освіта зазнає впливу соціального клімату, який є в суспільстві, економічних, політичних, правових, екологічних, демографічних, культурних, духовно-ідеологічних, етичних, галузевих, інституціональних факторів. Тому під час розробки та реалізації державної політики в галузі освіти вкрай важливо брати до уваги об'єктивно-суб'єктивні, внутрішньо-зовнішні чинники, характер їхнього впливу на систему освіти. Це, безперечно, дасть змогу, зважаючи на тенденції та перспективи розвитку освіти, потреби суспільства,

держави в освіті та освічених громадянах, розробляти реалістичну освітню політику, яка ґрунтувалася б на вітчизняному досвіді освітньо-педагогічної діяльності з урахуванням досягнень в освітній сфері міжнародного співтовариства.

Дослідники проблем модернізації вітчизняної освіти приділяють увагу дослідженням чинників впливу на процеси формування та здійснення державної політики в галузі освіти, зокрема їх класифікації. Розглядаючи питання науково-методологічного наповнення змісту поняття