

УДК 331.108

Ю.В. Грицай**ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

Анотація. Розгляд теоретичних засад необхідності розвитку персоналу в державній кадровій політиці.

Ключові слова: кадрова політика, стратегія державної кадрової політики, розвиток персоналу.

Анотация. Рассмотрение теоретических принципов необходимости развития персонала в государственной кадровой политике.

Ключевые слова: кадровая политика, стратегия государственной кадровой политики, развитие персонала.

Abstract. The theoretical principles and the necessity of staff development in the state personnel policy are considered.

Key words: personnel policy, strategy of the state personnel policy, staff development.

Одним з найактуальніших питань кадрової політики в Україні є рівень управління персоналом державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Удосконалення системи управління персоналом в Україні є втіленням практичної реалізації програмного документу країни – Указу Президента України від 01.02.2012 р. № 45 [1], яким схвалено Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки (далі – Стратегія). Стратегія передбачає вдосконалення системи прогнозування, потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою, формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку таких кадрів відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку.

Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI (набирає чинності 01.01.2015 відповідно до Закону України від 19.12.2013 № 714-VII) передбачає утворення служби персоналу як окремого підрозділу, що дозволить забезпечити здійснення керівником державної служби в державному органі своїх повноважень, та буде відповідати за документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження і припинення, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення професійної компетентності державних службовців [2, 4].

Метою статті є обґрунтування науково-теоретичних засад розвитку персоналу як складової кадрової політики в Україні.

Досить болючим питанням в Україні сьогодні в системі добору кадрів є невідповідність рівня професіоналізму державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування потребам розвитку демократичної держави і суспільства в цілому. Що в свою чергу часто гальмує подальший розвиток, зменшує ефективність державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, робить необхідним визначення механізмів і шляхів його формування.

Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, яка була схвалена 8 квітня 2013 року Кабінетом Міністрів України [3], чітко окреслює таку проблему, як зниження кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Це є важливим завданням, яке потребує ефективного вирішення. Реалізацію концепції пропонується здійснювати у два етапи: перший, підготовчий, триватиме упродовж 2013–2015 років, другий, основний – 2015–2020 років. Але все це відбувається, на жаль, дуже повільно.

Процеси добору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності діяльності виробничо-господарської організації і на соціально-психологічному кліматі в колективі.

Значущість правильного рішення при підборі кадрів є досить високою. Суть цього процесу полягає в тому, щоб з урахуванням вимог до кандидата на наявну вакансію залучити придатних кваліфікованих працівників для наступної їхньої оцінки і прийому на роботу. Дефініцію рівня професійної компетентності особи законодавець надає у ст. 1 Закону України «Про державну службу». Що означає характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками [2].

Тому особлива роль служби персоналу державного органу проявляється під час реалізації добору кадрів, у ході якого необхідно орієнтуватись на широке коло претендентів, створювати умови щодо залучення висококваліфікованих кадрів та обирати з них найкращих. Реалізувати такі поставлені завдання на практиці можливо за умови тісної взаємодії та налагодженої роботи між керівниками державних органів, службами персоналу, представниками системи підготовки, підвищення кваліфікації та науковцями у галузі управління персоналом.

Сьогодні спостерігається відсутність цілісної нормативно-правової бази кадрового забезпечення суспільства та держави; застарілість кадрів, які займаються кадровою роботою, кадровим управлінням, кадровою політикою. Як зазначає Ю.П. Сурмін [5], парадоксальність сучасного кадрового стану в Україні в тому, що вона є крупним світовим генератором трудових ресурсів у зовнішнє середовище, характеризується знаним безробіттям та одночасно дефіцитом сучасних робітників з відповідною освітою та професійною мораллю. Протягом двадцятиріччя була ліквідована радянська кадрова система та кадрові питання були віддані в повне розпорядження стихійних процесів та приватних інтересів. Сьогодні недостатньою мірою застосовуються сучасні технології управління людськими ресурсами, відсутні єдині управлінські стандарти державної служби в органах державної влади та місцевого самоврядування.

На мій погляд, шляхи вирішення виниклих проблем у кадровій політиці повинні базуватися, перш за все, на об'єктивному професійному доборі кандидатів на посади державних службовців і органів місцевого самоврядування, що забезпечить відповідність рівня професіоналізму службовців потребам розвитку демократичної держави і суспільства в цілому, та, по-друге, на мотивації як передумові продуктивності праці.

Особливу увагу необхідно звернути на співбесіду. Саме співбесіда є основним методом оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Це дає можливість визначити професійну та морально-психологічну підготовку кандидата. Застарілість загально-

відомого стандартизованого методу проведення співбесіди, а саме недосконалість формулювань питань, що використовуються, повинні залишитись в минулому. Необхідний індивідуальний підхід до кожного претендента.

Продуктивність та спрямованість на досягнення організаційних цілей державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування залежить від мотивації. Специфіка роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування вимагає умінь так організувати свою роботу, щоб їх віддача була максимальною. При цьому важливим фактором посилення трудового потенціалу повинна стати особиста зацікавленість службовців, заснована на можливості задоволення своїх соціальних та матеріальних потреб. Отже, мотивація є одним з найважливіших факторів результативності роботи.

Згідно з Концепцією Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, яка була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 червня 2012 р. № 411-р, основними заходами щодо підвищення ефективності процесів управління людськими ресурсами у системі державної служби є:

- посилення спроможності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до оптимізації процесів управління людськими ресурсами – реалізується шляхом, по-перше, наукового забезпечення розвитку системи державної служби та її адаптації до стандартів Європейського Союзу, по-друге, посилення інституційної спроможності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, по-третє, врегулювання конфлікту інтересів та запобігання проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, по-п'яте, формування позитивного іміджу державного службовця та залучення обдарованої молоді на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, і, нарешті, надання правової, консультативної та іншої допомоги органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування з питань модернізації державної служби;
- розвиток системи державної служби з використанням кращих міжнародних практик – реалізується за рахунок оновлення та актуалізації існуючої міжвідомчої договірної бази з країнами-партнерами та продовження співпраці у напрямі розвитку системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також забезпечення участі України у роботі міжнародних організацій, що займаються питаннями державної служби та державного управління [7].

Таким чином, реалізація вимог Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби в Україні на період до 2016 року дозволить забезпечити: по-перше, удосконалення системи державної служби, ліквідацію її неефективних та застарілих елементів; розвиток системи державної служби з використанням кращих міжнародних практик, успішність адміністративної реформи. Як наслідок, впровадження ефективної системи управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування створить передумови для подальшого здійснення заходів, спрямованих на модернізацію державного управління на основі демократичних цінностей.

Розвитком персоналу є цілеспрямований комплекс інформаційних та освітніх елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників. А.Я. Кібанов

характеризує розвиток персоналу як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації у сфері навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації [6]. Все перераховане охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, поточну оцінку кадрів, планування ділової кар'єри та службового просування кандидатів, роботу з кадровим резервом.

Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI [8] передбачає такі основні напрямки діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, як планування потреб у розвитку, організація професійного навчання, стимулювання професійного зростання, проведення атестації та оцінка її результатів. Вищезазначений Закон України однаковою мірою відноситься і до державних службовців, і до посадових осіб місцевого самоврядування, тому ефективність управління персоналом є важливим завданням, вирішення якого безпосередньо впливає на ефективність персоналу у відповідному державному органі та органі місцевого самоврядування.

Аналізуючи наведене, можна визначитись з тим, одним із основних аспектів управління персоналом є мотивація державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Другий аспект пов'язаний з розвитком персоналу шляхом перепідготовки і підвищення кваліфікації. Це обумовлено тим, що кваліфікація спеціаліста пропорційна ключовим показникам роботи.

Отже, формування та реалізація державної кадрової політики має здійснюватися на засадах системної діяльності. Тільки єдність комплексного та всебічного підходів є складовою модернізації кадрової політики в Україні. Державна кадрова політика на сучасному етапі розвитку нашої держави повинна створювати підґрунтя для ефективного використання людського потенціалу, а професіоналізм – бути основним принципом діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Література

1. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України № 45/2012 від 01 лютого 2012 р. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 10;
2. Про державну службу: Закон України // Урядовий кур'єр, 17 січня 2012 р., №8. – С. 12;
3. Проект Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. – Режим доступу: Урядовий портал. – http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246235854;
4. Про внесення змін до Закону України «Про державну службу»: Закон України від 19 грудня 2013 року № 714-VII. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/714-18>;
5. 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.; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурміна (кер. проекту). – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.;
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М., 2003. – 638 с.;
7. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 411-р від 27.06.2012 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/411-2012-%D1%80>;
8. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>;
9. Реформування державного управління в Україні: проблеми та перспективи / Кол. авт.; Наук. кер. акад. В.В. Цветков – К.: Оріони, 1998. – С. 354.