

О. В. Банчук-Петросова,
доцент кафедри міжнародної економіки та маркетингу,
Київський університет управління та підприємництва

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

E. Banchuk-Petrosova,
associate professor of international economics and marketing, Kyiv university of management and entrepreneurship

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF MODERN STATE PERSONNEL POLICY OF UKRAINE

У статті розглянуто методологічні основи сучасної державної кадрової політики України.

The article considers the methodological foundations of the modern state personnel policy of Ukraine.

Ключові слова: державна кадрова політика, принципи, методи та механізми реалізації кадрової політики, кадровий потенціал, людський капітал, методологічні основи державної кадрової політики.

Key words: state personnel policies, principles, methods and mechanisms for implementing personnel policies, human resources, human capital, methodological foundations of personnel policy.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Державна служба в Україні є одним із ключових стратегічних інструментів формування та реалізації державної політики у різних сферах національної безпеки країни, що спрямована на розвиток і удосконалення інститутів державності та громадянського суспільства.

Закон України "Про державну службу" визначає, що: "...державна служба — публічно-правовий інститут, основними функціями якого є підготовка пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації, надання адміністративних послуг фізичним та юридичним особам, а також відповідна професійна діяльність державних службовців" [1].

Зазначимо, державна служба передбачає наявність професійно підготовлених, досвідчених та компетентних кадрів, що працюють в органах державної влади та місцевого самоврядування з метою виконання державних функцій та завдань та отримують заробітну плату за рахунок державних коштів. Водночас, нагальною потребою сьогодення є розрив між існуючим станом розвитку людського капіталу в країні та нагальними потребами розвитку демократичної правової держави та ринкової економіки в Україні.

На сьогоднішній день в Україні бракує досвідчених, добре підготовлених та професійних кадрів, що здатні на високому рівні забезпечити реалізацію складних та відповідальних завдань на сучасному етапі державності. Відтак, актуальним науковим завданням є дослідження методологічних основ сучасної державної кадрової політики з метою її розвитку та модернізації з урахуванням кращих світових практик.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що аналіз державної кадрової політики є предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених

Дослідники консолідовані у тому, що на сьогодні в Україні невідкладним завданням державної ваги є розробка теоретичних та практичних основ національної державної кадрової політики, що має на меті створення та впровадження загальнонаціональної системи управління персоналом та моніторингу людського розвитку.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті — розглянути методологічні основи сучасної державної кадрової політики України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Одним із ключових пріоритетів розвитку та модернізації України є проведення системних реформ у різних сферах суспільного життя.

На сьогодні нагальною потребою є кадрове забезпечення реформ з метою оптимального використання людського потенціалу України для реалізації національних інтересів у різних сферах національної безпеки держави. Відтак, питання щодо формування ефективної державної кадрової політики в Україні, а також чітке визначення її принципів, методів та пріоритетів є важливим державним завданням.

Діючою нормативно-правовою базою державна кадрова політика визначається як стратегія держави, що спрямована на формування та раціональне використання кадрового потенціалу українського суспільства.

Так, Указом Президента України від 01.02.2012 року № 45/2012 р "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки" визначено, що "головна мета державної кадрової політики — це сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені; створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, закріплені Конституцією України" [2].

Зазначимо, що сучасна державна кадрова політика в Україні характеризується рядом проблем, що потребують невідкладного вирішення, зокрема:

- 1) наявна у державі система кадрового менеджменту не відповідає вимогам сьогодення. Внаслідок цього кадровий потенціал державних службовців центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування не забезпечує ефективного проведення системних реформ в українському суспільстві;
- 2) характерною ознакою сучасного українського суспільства є негативні соціальні процеси, що пов'язані зі старінням населення, незадовільними умовами праці та застарілими технологіями виробництва, відсутність прозорих процедур до професійного кар'єрного зростання, низька заробітна плата та незадовільні соціальні гарантії, що у комплексі призводить до зростання безробіття та міграції найбільш підготовлених та досвідчених фахівців з України за її межі;
- 3) недосконалістю чинної національної нормативно-правової бази, що регламентує державну кадрову політику, що породжує численні зловживання та тенізацію на сучасному ринку праці в Україні;
- 4) відсутність загальнодержавної системи професійного навчання, підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, а також надання права молоді на обіймання посади за принципом "першого робочого місця";
- 5) низька підготовка кадрових служб та недосконалість кадрового менеджменту в центральних органах державної

влади та органах місцевого самоврядування. Відтак, на сьогодні в державі не створено загальнодержавну систему управління людським капіталом.

Зазначені проблеми у комплексі представляють серйозну загрозу національній безпеці України, суттєво перешкоджають реформування органів державної влади та місцевого самоврядування та не дозволяють ефективно проводити зовнішню та внутрішню політику України, а також запроваджувати ефективні механізми захисту національних інтересів та національної безпеки у цілому. Недосконалість державної кадрової політики, значні недоліки в її реалізації, на думку багатьох експертів, перешкоджають реалізації стратегічного державного курсу на європейську інтеграцію.

Аналіз вищезазначених проблемних питань державної кадрової політики обумовлюють нагальну потребу у проведенні подальших ґрунтовних теоретичних та прикладних наукових досліджень методологічних основ державної кадрової політики України, що є на сучасному етапі розвитку державності актуальним науковим завданням.

На нашу думку, аналіз сучасної державної кадрової політики необхідно розпочати із визначення методів її реалізації. Сьогодні у сучасній науці під методом розуміють особливий прийом або систему прийомів, що застосовуються в будь-якій науково-практичній діяльності. Жоден прийом не є повноцінним і завжди реалізується в сукупності дій, але саме за особливостями окремого прийому відрізняють та систематизують методи [3].

Так, проведений аналіз дав змогу встановити, що при дослідженні процесів реалізації державної кадрової політики доцільно використовувати такі методи:

— діалектичний метод, за допомогою якого необхідно вивчити вплив суспільно-політичних процесів в Україні у процесі реалізації пріоритетних напрямів державної кадрової політики;

— метод системного аналізу, за допомогою якого передбачається здійснити дослідження процесів, явищ та тенденцій у сучасній державній кадровій політиці;

— функціональний метод, що передбачає вивчення основних засад державної кадрової політики;

— теоретичний метод, що дозволить визначити понятійний апарат, сутність, зміст та теоретичні засади державної кадрової політики;

— історичний та компаративний методи — для висвітлення проблем розвитку законодавства щодо правового статусу суб'єктів та об'єктів державної кадрової політики;

— порівняльно-правовий метод доцільно застосувати для дослідження організаційно-правових основ, правового регулювання та забезпечення кадрового процесу у державній кадрової політиці;

— метод факторного аналізу — для висвітлення стану наукової розробки проблем реалізації державної кадрової політики, розвитку людського капіталу держави, а формулювання рекомендацій щодо вдосконалення державної кадрової політики.

Подальший розгляд методологічних основ державної кадрової політики передбачає визначення принципів її реалізації.

Наголошуємо, що основними принципами кадрової політики є:

— соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення;

— збалансованість суспільних та інтересів окремих суспільних груп;

— професіоналізм;

— збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників;

— збалансованість з урахуванням гендерної рівності;

— відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини;

— реалізації громадянами права на освіту і працю;

— взаємоповага і відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем;

— партнерство держави і недержавного секторів;

— безперервність навчання.

Отже, на нашу думку, державна кадрова політика ґрунтується на дотриманні таких основних принципів, як:

1) стратегічний принцип, що передбачає визначення єдиної загальнодержавної стратегії, яка спрямована на пошук, професійне навчання, розподіл, раціональне використання, підвищення кваліфікації, забезпечення соціальними гарантіями та відтворення людського капіталу України. Дотримання принципу забезпечується шляхом запрова-

дження послідовних заходів, що спрямовані на оптимальне використання кадрового потенціалу країни з метою ефектвної реалізації національних інтересів та національної безпеки держави;

2) принцип системного підходу та послідовності реалізації державної кадрової політики. Зазначений принцип передбачає визначення стратегічних пріоритетів державної кадрової політики та запровадження послідовних заходів з метою їх реалізації. Дотримання принципу забезпечується шляхом державної підтримки кадрових процесів в Україні, а саме організації планування та забезпечення реалізації державної кадрової політики на підставі об'єктивної вичерпної інформації, експертного аналізу проблем та перспектив, що пов'язані із використанням трудових ресурсів країни;

3) принцип законності та демократичності у державній кадровій політиці спрямований на забезпечення законних та демократичних процедур у процесі прийняття кадрових рішень. Дотримання принципу забезпечується шляхом забезпечення законності у процесі формування та реалізації державної кадрової політики, що має ґрунтуватись на засадах сучасної демократії. Зазначений принцип передбачає визначення чітких процедур реалізації кадрової політики, у суворій відповідності із національним законодавством. Зазначені процедури мають бути спрямовані на свободу вибору кожним громадянином професійної діяльності, створення творчої конкуренції та забезпечення гармонії прав та свобод, а також рівноправне залучення усіх зацікавлених суб'єктів до процесів формування та реалізації державної кадрової політики;

4) принцип конкретності та обґрунтованості заходів передбачає запровадження низки послідовних заходів, що спрямовані на раціональне використання людського капіталу України. Дотримання принципу забезпечується шляхом розробки, прийняття та імплементації державних цільових програм, що спрямовані на створення ефективних та науково-обґрунтованих організаційних, правових, соціальних та інших передумов для всебічного забезпечення кадрового потенціалу держави;

5) принцип нормативно-правового забезпечення державної кадрової політики передбачає розробку, прийняття та імплементацію концептуальних нормативно-правових актів, що регламентують державну кадрову політику в Україні. Дотримання принципу забезпечується шляхом розробки та удосконалення національного законодавства, що спрямоване на пошук, професійну підготовку, працевлаштування, оптимальне використання та забезпечення соціальними гарантіями людського капіталу країни;

6) принцип розвитку людського капіталу та управління професійною кар'єрою передбачає раціональне використання трудових ресурсів України в інтересах забезпечення потреб різних сфер суспільства. Дотримання принципу забезпечується шляхом визначення та дотримання загальнодержавних пріоритетів державної кадрової політики. Зазначені пріоритети мають бути спрямовані на раціональне використання людського капіталу України у різних сферах економіки, а також сприяння професійному кар'єрному розвитку трудових ресурсів, забезпечення можливостей гармонічного всебічного розвитку для кожної особистості;

7) принцип дотримання прав та свобод людини на вільний вибір професії. Дотримання принципу забезпечується шляхом забезпечення для кожної людини права на вільний вибір професії та права на вільний трудової діяльності. Важливою складовою зазначеного принципу є забезпечення державних гарантій кожному громадянину України на вільний доступ до державної служби;

8) принцип наукового забезпечення державної кадрової політики. Дотримання принципу забезпечується шляхом підвищення питомої ваги цільових наукових досліджень та науково-дослідних програм при розробці шляхів, методів та механізмів розв'язання проблем сучасної державної кадрової політики. Важливою складовою зазначеного принципу є формування концептуальних теоретичних та прикладних основ сучасної державної кадрової політики, а також наукове обґрунтування її функціональних засад та основних положень;

9) принцип відкритості та інформаційної доступності державної кадрової політики. Дотримання принципу забезпечується шляхом реалізації комплексу системних та цілеспрямованих заходів, що спрямовані на забезпечення доступності та відкритості для громадського суспільства процесів, що пов'язані із реалізацією завдань державної кад-

рової політики. Важливою складовою зазначеного принципу є максимальне інформування та залучення громадськості до розробки, моніторингу та аудиту державної кадрової політики.

Дотримання зазначених принципів, на нашу думку, дозволить досягти позитивних результатів, спрямованих на удосконалення управління людськими ресурсами у цілому, та забезпечити системний вплив на об'єкти реалізації державної кадрової політики України, зокрема.

Розглядаючи методологічні основи державної кадрової політики України, зазначимо необхідність запровадження наведених нижче механізмів її реалізації.

Організаційні механізми державної кадрової політики спрямовані на забезпечення реалізації таких завдань, а саме:

- створення концептуальних та стратегічних засад формування та реалізації державної кадрової політики;

- визначення необхідного комплексу заходів щодо інтелектуального, методичного, матеріального і фінансового забезпечення кадрових процесів в Україні;

- створення єдиної загальнодержавної системи управління людським капіталом держави, що передбачає такі складові (підсистеми): управління персоналом; класифікація посад та прозорість кадрових рішень; планування та оцінювання результатів діяльності посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування; оплата праці та забезпечення соціальних стандартів; забезпечення суспільних потреб держави;

- визначення наукової та інноваційних складових формування сучасної державної кадрової політики;

- створення та забезпечення безперервної системи професійного зростання, оновлення та підвищення якісних характеристик людського капіталу на конкурсних та прозорих засадах;

- запровадження системи аналізу ризиків у державній кадровій політиці, що має передбачити всебічний аналіз кадрових процесів в Україні та підготовку рекомендації суб'єктам державної кадрової політики з питань її удосконалення.

Організаційні механізми державної кадрової політики мають бути покладені в основу Національної стратегії державної кадрової політики, що визначає комплекс базових стратегічних положень єдиної державної кадрової політики в Україні. Зазначеним документом має бути передбачено, що Національна стратегія державної кадрової політики 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 в контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Інституціональні механізми державної кадрової політики передбачають реалізацію таких стратегічних завдань:

- побудова професійної, публічної, політично нейтральної державної кадрової політики на підставі кращого досвіду світових демократій;

- нормативно-правове визначення та закріплення основних напрямів та пріоритетних завдань щодо формування та реалізації державної кадрової політики, що передбачають досягнення якісно нового рівня кадрового забезпечення в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування в Україні;

- напрацювання, прийняття та імплементацію національної нормативно-правової бази, що має врегулювати всі процеси, що пов'язані із оптимальним використанням трудових ресурсів країни та їх соціальний захист;

- визначення умов, критеріїв та якісних характеристик, що пов'язані із проходженням державної служби громадянами України;

- гармонізацію законодавства України та законодавства провідних країн світу з питань удосконалення державної кадрової політики шляхом імплементації кращих світових стандартів у сфері суспільного життя;

- запровадження системи державного та громадського контролю за дотриманням національного законодавства із питань імплементації державної кадрової політики.

Регуляторні механізми державної кадрової політики передбачають реалізацію таких стратегічних завдань:

- побудову системи функціонального управління державною кадровою політикою шляхом: розмежування по-

літичних та адміністративних посад в органах державної влади; модернізації класифікації посад державних службовців; реформування системи управління людським капіталом; удосконалення методологій щодо розробки та виконання посадових обов'язків державних службовців;

- створення ефективної системи визначення потреб у людському капіталі в центральних та регіональних органах державної влади та місцевого самоврядування;

- визначення сфер відповідальності та розподіл компетенцій органів державної влади України, що відповідають за імплементацію завдань державної кадрової політики;

- удосконалення та оптимізації організаційно-штатної структури органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, приведення її у відповідність до потреб національної безпеки України;

- створення умов для формування необхідного кадрового потенціалу: професійно підготовленого, з високими морально-діловими якостями, здатного якісно вирішувати завдання державної служби в умовах актуалізації та глобалізації викликів та загроз національній безпеці України;

- забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці України шляхом реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення професійних якостей державних службовців.

Також не менш важливими є соціальні та гуманітарні механізми державної кадрової політики, що передбачають розвиток системи мотивації у сфері державної кадрової політики шляхом:

- гарантування державою конституційних прав та свобод кожному громадянину України, розвиток та демократизація інститутів громадянського суспільства в державі;

- забезпечення для кожного громадянина гідної оплати праці та соціальних гарантій на рівні провідних країн світу;

- забезпечення належних матеріальних та моральних стимулів до особистісного розвитку державних службовців та створення необхідних умов для реалізації їх потенціалу;

- удосконалення національної системи соціальних гарантій та пільг, підвищення якості соціальних послуг для населення;

- створення ефективних механізмів та класифікаторів кар'єрного росту державних службовців;

- забезпечення індивідуального підходу в кадровій роботі та ефективного управління кар'єрою, прозорості та відкритості під час прийняття кадрових рішень;

- підвищення престижу та мотивації державної служби;

- вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що розвиток та удосконалення методологічних основ сучасної державної кадрової політики України дозволить досягти позитивних результатів, спрямованих на удосконалення управління людськими ресурсами, та забезпечити системний вплив на об'єкти реалізації державної кадрової політики України.

Це сприятиме оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів у різних сферах життєдіяльності держави.

Перспективою подальших розвідок даної проблематики є, на наш погляд, вироблення рекомендацій щодо організаційного забезпечення реалізації Стратегії державної кадрової політики.

Література:

1. Закон України про державну службу // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2012. — № 26. — Ст. 273.
2. Стратегія державної кадрової політики України на 2011—2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/45/2012
3. Методи наукових досліджень (визначення) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%CC%E5%F2%E4>
4. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісник державної служби України. — 2001. — № 2. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=37667&cat_id=37402&ctime=114112857187

Стаття надійшла до редакції 22.07.2013 р.