

Т. Шевцова,
магістрант групи МЕН -16-1мд.
Запорізької державної інженерної академії
e-mail: tanyashevtsova22@gmail.com
науковий керівник - В.Воронкова,
д.філос.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організації та управління проектами
Запорізької державної інженерної академії,
м. Запоріжжя
e-mail: valentina-voronkova@yandex.ru

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

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

Термін «кадрова політика» в управлінській практиці досить вагомий. Найважливіше — відмінність в підходах до його застосування: деякі дослідники і практики трактують кадрову політику як визначення стратегії роботи з кадрами кожного суб'єкта управлінської діяльності, іншими словами програму діяльності. Решта вважають, що кадрова політика подібна кадровій діяльності, тобто роз'яснюють її досить широко, включаючи в неї кадрову роботу. Дійсно, чіткої межі між ними, але вони не схожі за своїм змістом та технологією реалізації, так як відображають різні періоди та аспекти кадрового процесу[3].

Кадрова робота — це діяльність багатьох суб'єктів з реалізації кадрової політики; це сукупність технологій, способів, механізмів її реалізації; це організація роботи з кадрами.

Метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою[5].

Державна кадрова політика України перебуває на стадії реформування. Зміни державної кадрової політики мають відношення до покращення роботи з кадрами та у сфері державного управління. Вагомим фактором вирішення проблем кадрової політики у сфері державної служби є нова редакція Закону України «Про державну службу»[1], в якій використовується компетентнісний підхід до управління людськими ресурсами сфери державного управління. Такий підхід спирається на врахуванні знань, умінь, навичок персоналу, та його особистісних якостей, які надають змогу втілити професійний потенціал на практиці. Даний підхід дасть змогу позитивно вплинути на якість персоналу державної служби, укріпити її кадровий потенціал.

Удосконалення кадрового потенціалу державної служби – комплексна проблема, яка потребує організації системи роботи з персоналом, що буде враховувати процеси побудови ядра колективу певної установи чи організації; адекватної та результативної адаптації працівника на посаді; формування підходів щодо обов'язкового дієвого розвитку персоналу державної служби (залежно від рівня посади та кваліфікаційних потреб як самого працівника, так і установи); контролю та ліквідування недоліків, пов'язаних з плинністю персоналу.

Для того, щоб удосконалити кадрову політику у сфері державної служби її потрібно здійснюватись за такими напрямками:

- формування кадрового резерву державної служби;

- формування складу державних службовців;
- професійне навчання державних службовців;
- професіоналізація державної служби;
- забезпечення конкурсної основи, об'єктивності, прозорості і гласності під час прийняття на державну службу та просування по службі;
- удосконалення діяльності кадрових служб;
- удосконалення адміністративної культури державних службовців, посилення громадської довіри до них;
- підсилювання мотивації та стимулювання праці, заохочення державних службовців та підвищення їх соціальної захищеності;
- зростання відповідальності за неналежне виконання службових обов'язків та неналежну роботу щодо запобігання проявам корупції;
- міжнародне співробітництво з кадрових питань.

Передумовою кадрового забезпечення державної служби є створення резерву заміщення посад державних службовців усіх категорій для просування їх по службі, цілеспрямована робота з кадровим резервом.

Наступним напрямом кадрової політики є формування складу державних службовців. Така робота повинна проводитися на базі постійного аналізу фактичного складу державних службовців, економічному житті, прогнозування кількісних та якісних змін у законодавстві, у суспільно-політичному та, викликаного у зв'язку з цим, оновлення функцій державних органів.

Послідовне поліпшення і зміцнення кадрового потенціалу державної служби вимагає створення єдиної цілеспрямованої державної системи підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки державних службовців [3]. Професійні та освітньо-професійні програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців зобов'язані одночасно поєднувати мету навчання, вимоги до професійної та загальнокультурної освіченості особи, форми, зміст, методи і засоби навчання з урахуванням функціональної та галузевої спеціалізації навчання державних службовців.

Значущим напрямком кадрової політики у сфері державної служби є її професіоналізація, яка окреслює: цільову підготовку висококваліфікованих фахівців державного управління, в тому числі з міжнародного права, світової та європейської інтеграції; поступову і планомірну зміну пропорцій у кадровому складі державних службовців з метою досягнення в перспективі стану, коли переважна більшість державних службовців буде мати професійну освіту у галузі державного управління; оновлення змісту і державних стандартів професійного навчання, що відповідає перспективам розвитку державного управління та державної служби, держави і суспільства в цілому; поступовий перехід до безперервного навчання протягом періоду перебування на державній службі із застосуванням сучасних інформаційних технологій; проведення ліцензування та акредитації закладів для професійного навчання державних службовців із залученням центрального органу виконавчої влади з питань державної служби[4].

Забезпечення проведення конкурсу, об'єктивності, прозорості і гласності під час прийняття на державну службу та просування по службі як один із напрямків кадрової політики передбачає розроблення та запровадження більш прозорих, досконалих та об'єктивних процедур прийняття на державну службу, запровадження єдиного порядку проведення відкритого конкурсу та стажування зі складанням іспиту. Для пошуку потенційних лідерів, наділеної неординарними якостями молоді, доречно розробити порядок прийняття на державну службу перспективних випускників вищих навчальних закладів, фахівців підприємницької, банківської та фінансово-економічної сфер.

Також важливо розробити чіткий механізм просування по службі, який базувався б на підставі особистих професійних заслуг державних службовців.

Актуальним напрямком кадрової політики виступає удосконалення діяльності кадрових служб, які повинні зосередитися на професійної діяльності кожного державного

службовця, аналітичній та організаційній роботі з кадрового менеджменту, аналізі ефективності діяльності відповідного органу, його структурних підрозділів, прогнозуванні розвитку персоналу, плануванні кар'єри державних службовців, забезпеченні їх навчання та моніторингу ефективності роботи.

Під час реформування системи державної служби потрібно здійснити комплекс заходів, що спрямовані на підвищення адміністративної культури державних службовців і домогтися зміни громадської думки щодо негативного іміджу державної служби.

Також важливо продовжити роботу з удосконалення системи оплати праці державних службовців для заінтересованості державних службовців у продуктивній та ефективній роботі, підвищення престижу державної служби, запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням. Для цього необхідно підвищити мотивацію посадових окладів. Потрібно консолідувати структуру зарплати та зменшити кількість її компонентів, усунути міжвідомчі та місцеві розбіжності щодо оплати праці. Умови оплати праці кожного державного службовця повинні співвідноситися з результатами його атестації та оцінкою професійної діяльності, тобто посадовець повинен отримувати платню, яку заслуговує. Неодмінно повинно бути посилення посадової диференціації умов оплати праці з урахуванням рівня відповідальності, забезпечення її зростання протягом всього періоду роботи.

Зростання відповідальності за неналежне виконання службових обов'язків та неналежну роботу щодо запобігання проявам корупції як один із напрямків кадрової політики у сфері державної служби, створення чіткого і прозорого механізму покарання державних службовців. Державний службовець у встановленому порядку має нести відповідальність за допущені ним порушення законодавства, невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків. Потрібно активізувати роботу щодо запобігання проявам корупції та іншим правопорушенням, запровадити періодичну ротацію кадрів на окремих посадах, а також спеціальні перевірки щодо осіб, яких висувають на керівні посади.

Отже, для удосконалення та зміцнення кадрового потенціалу необхідно спиратися на ефективну й дієву систему професійно-кваліфікаційної підготовки (підвищення кваліфікації) та всебічного розвитку працівника і базуватися на взаємній зацікавленості та взаємній вигоді як персоналу, так і установи (організації).

Список використаних джерел

1. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 10 груд. 2015 р. №889-VIII. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/>
2. Наукова програма дослідження розвитку державної кадрової служби й удосконалення кадрового забезпечення державного управління. Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 08.08.2002 р. № 953.
3. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посібн. / В. Я. Малиновський. – Луцьк : Вежа, 2000. – 558 с.
4. Основні напрями державної кадрової політики в Україні згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 08.08.2002 р. № 953.
5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/ 2012. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/>