

УДК 35.08:32:351](4+477)

(Серія: Політологія)

*Кушніренко І. Ю.,*

*кандидат політичних наук,*

*доцент кафедри українознавства та соціальних наук*

*Одеського державного екологічного університету*

## **ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Державне управління, так само, як і всі політико-соціальні сфери, за роки незалежності України зазнало поетапних змін в процесі своєї реорганізації. Процес демократизації українського суспільства змусив по-новому поглянути на роль кадрової політики в державі. Побудова ефективної роботи держави - складний шлях, який потребує нових політико-соціальних відносин, які базуються на принципах співробітництва і взаємодопомоги. Весь інститут державної служби, а також органи місцевого самоврядування, на початку 90-х мали потребу у реформуванні, і з роками ця необхідність не втратила своєї актуальності. Не є секретом, що саме люди, корті відносяться до державних службовців та ті, що працюють на благо місцевого самоврядування, завдяки своїй сумлінній службі і роботі можуть змінити на кращу сторону функціонування всього суспільства в цілому і його політико-соціальну, економічну, культурно-інформаційну та багато інших сфер. І саме правильно налагоджена державна кадрова політика може допомогти системі державного управління отримати в результаті таких сумлінних службовців.

При здійсненні історіографічного аналізу досліджуваної проблеми, на нашу думку, літературу можна систематизувати і класифікувати в дві групи. До першої слід віднести роботи історико-правового та організаційного характеру Ващенко

К.О. [1], Гончарука Н.Т. [2], Дубенко С.Д. [3], Ковбасюка Ю.В. [1], Сурміна Ю.П. [1], в яких аналізується розвиток державної кадрової політики в Україні протягом усієї історії сучасної Української державності. Другу групу становлять наукові роботи Бакуменко В.Д. [4], Лугового [5], Нижника Н.Р. [3], Олуйко В.М. [6], Федорчука В.А. [7], з проблем політико-соціального та правового регулювання досліджуваного питання як в історичному минулому, так і в сьогоденні; проблем реформування кадрової політики та її вдосконалення, що дозволяють здійснити науковий аналіз сучасного стану розвитку з цієї проблематики. Проте аналіз історіографії досліджуваної теми дає можливість стверджувати, що теоретична та практична розробка проблематики потребує подальшого наукового осмислення.

Метою дослідження є визначення проблем, шляхів їх подолання та перспектив розвитку державної кадрової політики в Україні.

Сутність кадрової політики на рівні держави складає направлену роботу з кадрами, що передбачає використання та залучення до державного управління фахівців, які можуть та бажають реалізувати свій професійний потенціал, виконувати свої професійні та посадові обов'язки, і тим самим, забезпечити ефективну роботу та функціонування усіх органів державної влади.

Українське суспільство за умов трансформаційних процесів з метою успішної динаміки свого розвитку потребує модернізації системи державного управління. Необхідність оптимізації державного управління, кадрового корпусу постає особливо актуальною у зв'язку з підписанням угоди про асоціацію України з Європейським Союзом, з остаточним європейським вибором українського суспільства. Тому на часі реформування і сутнісне оновлення, вироблення та реалізація ефективної кадрової політики для визначення новітніх пріоритетів, принципів, технологій, цілісності управління кадровими процесами, спрямованими на ефективне використання людського ресурсу у професійній діяльності, забезпечення високорозвинутої, конкурентоспроможної, правової європейської держави [7, С. 23-24].

Економістам відомо, що для розвитку та процвітання економічної сфери будь-якої країни, недостатньо усіма відомими способами збалансовувати економічну ринкову рівновагу, ще потрібно в усіх сферах державного розвитку мати якісний професійний склад працівників, природним джерелом якого є людський ресурс та людський потенціал. За останні роки в Україні з'явилася колосальна кількість факторів політичного, економічного, соціального та культурного характеру, що призвели та досі призводять до втрати державою основного людського ресурсу, який міг би стати перспективним довгостроковим рятівником у економічній ямі, що склалася на сьогоднішній день в нашій країні. Із територіальною втратою (де-факто) східної частини та АРК Україна залишилася без лівової частки людського потенціалу. За роки незалежності вітчизняне виробництво занепало, що призвело до зниження зацікавленості громадян до отримання цілого ряду професій, що мали попит у виробництві. Зниження економічної стабільності в країні призводить до ідентичного становища в кожній українській сім'ї, тому коли постає питання отримувати вищу освіту на перспективу чи присвятити наступні 5 років важкій праці, але тій, що приносить живі гроші, вибір падає на другий варіант. Застаріла база в сфері освіти та дуже низький рівень інвестування в освіту не приваблює сучасних молодих людей отримувати вищу освіту саме на своїй Батьківщині. Міністерство освіти і науки України б'є на сполох щодо освітньої міграції молоді у величезних масштабах. Потенціал багатьох ВНЗ України з цього приводу втрачає свою актуальність, тому ректори готуються до процесу об'єднання ВНЗ, який триває вже як пару-трійку років. Історикам та демографам відомі наслідки освітньої міграції: молодь лишається на ПМП, створює сім'ю, асимілюється та призводить на світ вже «не українців», що означає потенційних «неплатників податків». Таким чином відбувається і старіння нації, яке, в свою чергу, має і свої специфічні недоліки. Але це півбіди. Більшою бідою є той факт, що навіть дорослі люди із різними кваліфікаціями, що мають роботу в Україні, через низьку заробітну плату та не

перспективність, масово виїжджають за кордон, в так звану робочу міграцію. Цей людський ресурс через рік-два перевозить із собою усю свою сім'ю з малолітніми та неповнолітніми дітьми, і тим самим дає приклад своїм родичам, колегам, сусідам.

Основним реформаторським шляхом реорганізації і розвитку державної кадрової політики України стала децентралізація системності державного управління і перехід до персонального центрizmu в цій сфері. Цей процес тягне за собою вміння перерозподіляти повноваження і різного роду відповідальність, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, використання технологій і методів отримання інформації, йдучи в ногу з часом.

На даному етапі реформування кадрової політики України існує ряд проблем, які лежать на поверхні. Діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування в кадровій сфері досі не має прозорості. Система підготовки і перепідготовки кадровиків залишає бажати кращого - практично кожен вищий навчальний заклад України взяв за правило випускати менеджерів державної влади та органів місцевого самоврядування, по-перше, не маючи до цієї сфери жодного відношення, а, по-друге, не маючи достатнього ресурсного забезпечення для такого роду навчання. З цього випливає безкультурний підхід до своїх обов'язків і недостатній рівень професіоналізму державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Багато чиновників не дотримують дистанцію з політикою і з головою йдуть в злочинні корумповані схеми. Кумівство за принципом правонаступності в державній службі призвело до демотивації «звичайних людей» з дипломом відповідного зразка працювати за фахом, що призвело до втрати престижності державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. З цієї проблеми випливає й інша - нестабільність кадрового складу і недоліки в його підборі. Відсутній чітко налагоджений механізм оцінки роботи органів державної влади і органів місцевого самоврядування з боку громадськості та державного контролю.

Таким чином, реформаторський метод реорганізації і розвитку державної кадрової політики України шляхом децентралізації системності державного управління і перехід до персонального центрризму привів до відсутності цілісної та злагодженої кадрової системи, в тому числі і в її підсистемі - державному управлінні. Поламати встигли, а побудувати - ні!

Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» [8] від 1 лютого 2012 року передбачив три етапи реалізації Стратегії. Перший етап (2012-2013 роки), передбачав розроблення та прийняття державної цільової програми щодо формування та реалізації державної кадрової політики, необхідних нормативно-правових актів для забезпечення реалізації Стратегії; створення Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»; посилення державного контролю за дотриманням стандартів щодо охорони та умов праці; створення профілів професійної компетентності посад державної служби; запровадження ефективної системи формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою для задоволення потреб ринку праці; впровадження системи наставництва; здійснення заходів, спрямованих на формування корпоративної культури; розроблення заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та врегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення; удосконалення механізмів детінізації ринку праці. Другий етап (2014-2016 роки) передбачав розроблення та затвердження регіональних і галузевих програм реалізації державної кадрової політики; впровадження електронного урядування; удосконалення системи профорієнтаційної роботи. І третій етап (2017-2020 роки) передбачає удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу, врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів щодо забезпечення реалізації Стратегії; впровадження системи моніторингу державної кадрової політики; створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового

потенціалу. Стратегія існує, план заходів щодо реалізації Стратегії складено, а у фактичному механізмі реалізації та самому процесі реалізації Стратегії є дуже велика кількість недоліків, що мають бути враховані в сучасній кадровій політиці.

Безумовно, очолює список недоліків кадрової політики України в сфері державного управління стара і недосконала нормативно-правова база в цій сфері, яка вимагає доопрацювання та реформування. Аналізуючи сучасні дослідження науковців [1], [2], [4], [7], можна зробити висновки, що для налагодженого і чітко працюючого механізму реалізації державної кадрової політики в державному управлінні необхідно зробити наступні кроки:

- реформувати і модернізувати законодавчу базу, яка повинна чітко визначати основні принципи державної політики і практичної роботи в області кадрового забезпечення державного управління, місцевого самоврядування, більш чітко регламентувати зміст державного управління як виду професійної діяльності, видів державної служби;

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

- впровадити ефективну систему мотивації праці державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, їх оцінки, просування і переміщення по службі, співпраці досвідчених і молодих перспективних працівників;

- сформувати позитивний імідж і пропаганду державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

- систематично вивчати оцінку громадськості щодо якості та ефективності роботи органів державної влади і органів місцевого самоврядування;

- забезпечити прозорість кадрової політики в сфері державного управління;

- посилити соціально-правову підтримку управлінських кадрів;

- прогнозувати і планувати потреби в кадрах на різних управлінських рівнях;

- створити ефективний кадровий резерв з метою поновлення персоналу і дотримання принципу правонаступності в усіх ланках державного управління за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел поповнення;

- створити правові, соціальні, організаційні передумови для успішної реалізації професійного потенціалу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

- удосконалити національну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;

- впровадити систему цільового замовлення на підготовку фахівців в освітній сфері «державне управління» з обов'язковим подальшим працевлаштуванням на посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;

- створити та ефективно використовувати єдину інформаційну базу випускників навчальних закладів системи професійного навчання управлінських кадрів;

- вивчити світові і вітчизняні тенденції роботи з кадрами державного управління, місцевого самоврядування, поширення кращого досвіду управлінської діяльності;

- впровадити більш досконалу, прозору і об'єктивну процедуру проведення атестації та щорічної оцінки державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування;

- розвинути незалежні інститути експертної оцінки кадрової роботи.

Виклики українського сьогодення формують необхідність оновлення державної системи кадрової політики задля усунення недосконалості в цій сфері та сприяння ефективному функціонуванню усієї кадрової системи України. Таке оновлення здійснено за умови збігання правової та організаційної основи кадрової політики, а також налагодження механізму реалізації цієї політики. Лише в такому ключі держава в змозі зростити інноваційні кадри для державного управління

України, що матимуть модернові свіжі ідеї, високу професійність, моральність та нестандартні інтелектуальні здібності. І саме за таких умов ми зможемо говорити про прогрес у сфері кадрової політики.

### *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.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). - К.: НАДУ, 2012. - 72 с.
2. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика: монографія / Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2012. – 342 с.
3. Державне управління в Україні: організаційно-правові засади: навч. посіб. / Н.Р. Нижник, С. Д. Дубенко, В. І. Мельниченко та ін.; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 164 с.
4. Бакуменко В. Д. Теоретичні засади державного управління: навч. посіб. / В. Д. Бакуменко, Л. М. Усаченко, О. В. Червякова; Кабінет Міністрів України, Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. – К.: Інтерсервіс, 2013. – 174 с.
5. Концепція сучасної державної кадрової політики України: наук. вид. / В. І. Луговий (співкер. проекту), А. М. Михненко (співкер. проекту); В. М. Князев (координатор проекту) [та ін.]. – К.: Вид-во НАДУ, 2006. – 56 с.
6. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення: монографія / В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай та ін.; за заг. ред. В. М. Олуйка; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К.: НАДУ, 2008. – 418 с.
7. Федорчук В.А. Організаційно-правове забезпечення кадрової політики в державному управлінні // Вісник НАДУ. - 2015. - №1. – С. 23-29.



8. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45. - [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.

**Кушніренко І.Ю. Державна кадрова політика в Україні: проблеми та перспективи розвитку.**

**Анотація.** У статті проведено аналіз сутності державної кадрової політики, її змісту та шляхів реалізації її стратегії на сучасному етапі державних управлінських реформ в Україні. Підкреслюється актуальність та важливість досліджуваного питання для подальшого вирішення проблем кадрового забезпечення основних сфер суспільства в Україні.

**Ключові слова:** державна кадрова політика, людські ресурси, кадрове забезпечення.

**Кушниренко И.Ю. Государственная кадровая политика в Украине: проблемы и перспективы развития. – Стаття.**

**Аннотация.** В статье проведен анализ сущности государственной кадровой политики, ее содержания и путей реализации ее стратегии на современном этапе государственных управленческих реформ в Украине. Подчеркивается актуальность и важность изучаемого вопроса для дальнейшего разрешения проблем кадрового обеспечения основных сфер общества в Украине.

**Ключевые слова:** государственная кадровая политика, человеческие ресурсы, кадровое обеспечение.

**Kushnirenko I.U. State personnel policy in Ukraine: problems and development prospects. – Article.**

**Summary.** The article analyzes the essence of the state personnel policy, its content and ways to implement its strategy at the present stage of state administrative reforms in Ukraine. It emphasizes the relevance and importance of the issue under consideration for further resolving the problems of staffing of the main spheres of society in Ukraine.

**Key words:** state personnel policy, human resources, staff.