

КАДРОВА ПОЛІТИКА У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Анотація. Висвітлено проблеми становлення і розвитку української державності. Визначено, що вагомий внесок у зміцнення української державності вносить професійна державна служба, яка є провідною ланкою системи державного управління. Саме у перехідний період побудови в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки виникає чимало болючих і затяжних проблем.

Аннотация. Выделены проблемы становления и развития украинской государственности. Определено, что весомый вклад в укрепление украинской государственности вносит профессиональная государственная служба, которая является ведущим звеном системы государственного управления. Именно в переходный период построения в Украине социально ориентированной рыночной экономики возникает немало болезненных и затяжных проблем.

Annotation. The article highlights the problems of formation and development of Ukrainian statehood. Significant contribution to strengthening the Ukrainian statehood brings a professional civil service, which is the leading element of public administration. It is in a transitional period of building in Ukraine a socially oriented market economy that there is a lot of painful and lingering problems.

Ключові слова: державна служба, кадрова безпека.

Розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є об'єктивною потребою та важливою умовою успішного реформування адміністративної системи України, переходу до демократичних принципів управління соціальними процесами та ринкових умов господарювання.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування і програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України.

Формування державної кадрової політики – досить складний та багатогранний процес, в якому взаємодіють об'єктивні та суб'єктивні фактори. Він включає в себе послідовне здійснення законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідних та інших заходів. У ході реалізації всього спектра заходів важливо зберегти оптимальне співвідношення новацій та спадкоємності, перспективності та прагматизму. Кадри є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства і держави, носієм їх традицій та досвіду. Саме кадри державної служби мають зберігати ці якості навіть при зміні суспільно-політичного спрямування державних інститутів та їх структури.

Під державною кадровою політикою розуміють державну стратегію, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави.

У змістовному значенні державна кадрова політика – це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів та відносин. Ці принципи, у свою чергу, визначають і головні критерії оцінки кадрів, шляхи удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, раціонального використання кадрового потенціалу держави.

Кадрова політика – це перш за все наука. Як наука вона покликана в ідеях, принципах, критеріях віддзеркалювати закономірності розвитку реальних кадрових процесів, сталі, постійні зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи.

Принципи державної кадрової політики – це положення і правила, що її регламентують, які мають об'єктивну основу, оскільки базуються на природі та закономірностях кадрової діяльності і відображають цю діяльність у постійному розвитку.

Формування державної кадрової політики повинно будуватися на загальних конституційних принципах державної служби:

- 1) верховенства Конституції і законів України над іншими нормативними актами, посадовими інструкціями при виконанні службовцями посадових обов'язків та забезпечення їх прав;
- 2) пріоритету прав і свобод людини та громадянина, їх безпосередньої дії, що зобов'язує державних службовців визнавати, дотримуватись і захищати права та свободи людини і громадянина;
- 3) рівного доступу громадянина України до державної служби;
- 4) професіоналізму і компетенції;
- 5) гласності (прозорості);
- 6) політичної і релігійної нейтральності;
- 7) відповідальності державних службовців за ті рішення, які вони готують і приймають, за виконання своїх посадових обов'язків, закріплених у законодавстві.

Вирішальними факторами є наступність, оновлення, підвищення професіоналізму державних службовців.

Література: 1. Конституція України // Відомості ВРУ. – 1996. – № 30. 2. Про державну службу : Закон України // Відомості

р. № 1212 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.kiev.ua. 4. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України від 05.04.2004 р. № 278/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.kiev.ua. 5. Шляхом Європейської інтеграції : Указ Президента України від 28.04.2004 р. № 498 1212 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.kiev.ua. 6. Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу Указ Президента України від 05.01.2005 р. № 1/2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.kiev.ua.