

ОСНОВНІ НАПРЯМИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Анотація. Розглянуто основні напрями кадрової роботи. Виявлено сутність кадрової політики.

Аннотация. Рассмотрены основные направления кадровой работы. Выявлена сущность кадровой политики.

Annotation. The main directions of the personnel policy are considered. The essence of the personnel policy is revealed.

Ключові слова: кадрова політика, управління, ефективність.

Проблема кадрової політики завжди була актуальною, її вивченням займалися відомі вчені: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, О. Оболенський, С. Серьогін, В. Олуйко, Ю. Битяк та ін.

Професор О. Оболенський так визначає поняття кадрової політики в системі державної служби: "Це сукупність принципів, правил і норм, якими керується держава при відборі та розміщенні на посадах, підготовці, перепідготовці та переміщенні державних службовців. Зміст державної кадрової політики визначає безпосередня діяльність державних органів і органів місцевого самоврядування, кадрових служб і посадових осіб із формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів" [1].

Метою статті є узагальнення основних напрямів кадрової політики та визначення механізму її реалізації.

Стартом для реформування кадрової політики став Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 [2], яким схвалено Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки.

Стратегією, як зазначено Хондогій І. В. [3], окреслено нову філософію реалізації державної кадрової політики, яка базується на засадах професіоналізму та порядності, перевагах "економіки знань", а основною системоутворюючою метою визначено забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами. Крім того, Стратегія передбачає вдосконалення системи прогнозування, потреби у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою, формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного розвитку.

На сьогодні в Україні невідкладними є вирішення таких завдань, як:

створення загальнонаціональної системи управління персоналом та її складових: регіональних підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку;

розроблення та впровадження системи моніторингу людського розвитку;

детінізація ринку праці, подолання зловживань при наймі працівників, організації трудового процесу та оплати праці;

створення системи й технологій залучення інвестицій у людський розвиток;

удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління, соціально-гуманітарній сфері, ключових галузях економіки, промисловості та агропромислового комплексу [4].

Аналізуючи наведене, можна визначитись з тим, що одним з основних аспектів управління персоналом є мотивація. Другий аспект пов'язаний з розвитком персоналу шляхом перепідготовки і підвищення кваліфікації. Це обумовлено тим, що від кваліфікації спеціаліста залежать ключові показники роботи.

На думку Кравченко Т. А. [5], основною метою сучасної державної кадрової політики є забезпечення високого професіоналізму управлінського процесу й усіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками. Ця політика покликана визначити шляхи, засоби та механізми кадрового забезпечення реформ, максимально ефективно використовувати кадровий інтелектуальний потенціал, вироблення принципів і критеріїв відбору та розстановки кадрів за об'єктивними даними, стимулюючи їх службове і професійне зростання.

В умовах розгортання адміністративної реформи кадрову політику в системі державного управління України необхідно спрямувати на забезпечення належного професійного рівня і просування у службовій діяльності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, зокрема керівних працівників. Тому сучасний вектор навчання в системі підготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів має бути чітко скоригований на розвиток інноваційного мислення, розуміння управління всіма рівнями нинішніх функцій держави, її внутрішніх і зовнішніх завдань в умовах реалізації стратегічного курсу держави.

Отже, кадрове забезпечення державного управління є одним із ключових завдань державотворення на сучасному етапі розвитку України. Тому державна кадрова політика повинна охоплювати як центральний, так і місцевий рівні. У подальшому планується розробка механізму реалізації кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування в умовах модернізації державної служби.

Література: 1. Оболенський О. Ю. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування / О. Ю. Оболенський. – Хмельницький : Поділля, 1999. – С. 570. 2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/14429.html>. 3. Хондогій І. В. Підвищення ефективності державного управління шляхом реформування державної служби й виконавчої влади є одним з напрямів стратегічних перетворень, визначених Президентською Програмою економічних реформ "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://narodne-slovo.te.ua/2012/02/20/derzhavna-kadrova-polityka-ukrajinskyj-vymir/>. 4. Проект Стратегії державної кадрової політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gorsovet.mk.ua/authority/strategia.pdf>. 5. Кравченко Т. А. Формування державної кадрової політики у сфері державного управління: концептуальні засади та особливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2011_2/files/DU211_23.pdf.