

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Коли Україна здобула незалежність, то перед нею постали складні завдання проведення низки реформ у різних сферах суспільно-політичного життя країни. Питання реформування та модернізації держави є на сьогодні одним із важливих пріоритетів української влади. Сучасний розвиток України як успішної, міцної європейської держави неможливий без втілення у життя реальних реформ, у тому числі й адміністративних. Однією з важливих складових розвитку держави є кадрове забезпечення реформ, активізація і професіоналізм державних службовців, нарощування та ефективне використання кадрового потенціалу [1].

Під час проведення адміністративної реформи в Україні було розроблено низку документів стосовно кадрової політики держави, більшість із яких має практичне спрямування. Серед основних документів потрібно виділити «Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 рр.» [2], як найбільш актуальний для сучасного етапу розвитку держави документ, а також такі законодавчо-правові акти, як закони України «Про державну службу» [3] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [4].

При дослідженні «Стратегії державної кадрової політики України» можна виділити її основні напрями.

1. Підготовка кадрів: прогнозування, формування та забезпечення виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих фахівців; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; підвищення престижу робітничих професій; наявність державного гарантування працевлаштування та кар'єрного зростання після здобуття післядипломної освіти.

2. Підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів: модернізація системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів з урахуванням специфіки галузі чи сфери управління; запровадження системи безперервного професійного навчання кадрів.

3. Державне регулювання професійної діяльності: детінізація ринку праці, попередження зловживань роботодавців у трудових відносинах з працівниками; запровадження періодичного та ефективного оцінювання результатів професійної діяльності працівників та її стимулювання; удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад; удосконалення системи оплати праці; подолання існуючого дисбалансу в оплаті праці працівників вищих і нижчих категорій.

4. Соціальний захист працівників: створення дієвої системи соціального захисту населення; реформування системи соціального страхування; відновлення та збільшення відомчого житлового фонду, розроблення ефективного механізму пільгового кредитування для придбання житла; створення умов для розвитку соціальної інфраструктури на підприємствах, в установах та організаціях.

5. Забезпечення зайнятості населення: гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем; формування здатності населення до трудової мобільності, здобуття нових знань, набуття умінь і навичок відповідно до вимог тенденцій розвитку економіки; недопущення нелегальної зайнятості населення, зменшення міграційних потоків за кордон.

6. Модернізація кадрових служб: реорганізація кадрових служб у служби персоналу; покладання на служби персоналу функцій з планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації та кар'єрного зростання [5].

Питання формування та реалізації кадрової політики держави в цілому та кадрових процесів і технологій, можна побачити у роботах вітчизняних учених: В. Аверянова, Г. Атаманчука, В. Борденюка, С. Вдовенка, З. Гладуна, Я. Жовнірчика, А. Крусяна, Г. Лелікова, В. Лугового, В. Малиновського, Т. Мотренка, П. Надолішнього, С. Серьогіна, В. Олуйка, Т. Пахомової, О. Оболенського та ін.

Дослідивши та вивчивши вищезгадані роботи науковців можна зробити висновок, що з самого початку набуття незалежності України питання створення самостійної державної кадрової політики стало пріоритетним для національної безпеки держави. Нормативно-правовими актами України зазначено, що державна кадрова політика має бути спрямована на створення ефективних умов формування високопрофесійних кадрів державної служби.

Формування та реалізація державної кадрової політики є досить суперечливим та складним процесом. У розробці державної кадрової політики потрібно вирізняти окремі етапи:

- розробку кадрової доктрини;
- розробку цільових та комплексних програм;
- розробку та налагодження механізмів реалізації кадрової політики;
- вироблення концепції реалізації державної кадрової політики, визначення її змісту (пріоритетів, системи цілей, принципів).

На сучасному етапі реалізації державної кадрової політики потрібно мати такі найважливіші риси:

- системність, що враховує різні аспекти кадрових питань – економічні, соціальні, моральні, соціально-психологічні тощо;
- виховання в кожному працівникові таких рис, як чесність, упевненість, громадянська відповідальність;
- демократичність за цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем;
- врахування потреб суспільства в кадрах, залучення до професійної діяльності підготовлених фахівців;
- перспективність, що має випереджальний характер, враховує соціальний прогрес, зміни характеру праці та управлінських процесів;
- наявність чіткої законодавчої бази.

Вивчення головних засад формування та реалізації сучасної державної кадрової політики України дали змогу визначити, що державна кадрова політика є найважливішим фактором зміцнення цілісності та збереження країни, соціально-політичної стабільності суспільства, одним з головних регуляторів суспільного життя країни та її громадян.

Список використаної літератури:

1. Олуйко В.М. Шляхи вдосконалення реалізації державної кадрової політики в регіонах України / В.М. Олуйко // Суспільні реформи та становлення громадянського суспільства в Україні: Матеріали науково-практичної конференції / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – Т.1.
2. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
3. Про державну службу: Закон України від 15 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Жовнірчик Я. Ф. Стаття у Інвестиції: практика та досвід / Я. Ф. Жовнірчик. – № 12 /2017.

Науковий керівник: к. держ. упр., доцент Самойленко Л. Я.

І. М. Гужва

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Нині проблема боротьби з корупцією набуває актуальності за рахунок свого масштабу, можна без сумніву сказати, що кожна сфера життєдіяльності охоплена даним явищем и воно розвивається та прогресує. Корупція - це використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або