

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Радикальні зміни в усіх сферах суспільного життя України, у тому числі й в кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх подальшого вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування і реалізації державної кадрової політики в державних органах влади, оскільки від трудового потенціалу залежить успіх здійснення політики держави в цілому

На даний час потрібна чітка, продумана система організації роботи з кадрами, спрямована на збагачення їх фахового потенціалу, підвищення моральних професійних якостей апарату державних органів влади. В зв'язку з цим набуває актуальності проблема створення ефективної системи кадрового забезпечення владних органів.

Безумовно, що державна кадрова політика в сучасних умовах перебуває в тісному взаємозв'язок із стратегічними факторами розвитку держави.

Кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який визначає завдання, пов'язані зі ставленням організації до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації установи), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації (через систему винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання) [2].

Мета кадрової політики органів державної влади – забезпечити ефективне функціонування апарату державного управління, формування, підготовка, розстановка і раціональне використання висококваліфікованих національних кадрів у державному секторі різних галузей господарства та на різних напрямках діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, створення національної управлінської еліти [4].

Основними завданнями державної кадрової політики є:

- проведення єдиної кадрової політики у всіх сферах суспільно-політичного життя;
- наукове обґрунтування потреби державних органів в кадрах;
- розробка оптимальної системи формування кадрового резерву;
- розробка ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;
- розробка нормативних актів реалізації державної політики.

Принципами державної кадрової політики в органах державної влади є:

- демократичний добір;
- просування по службі за діловими якостями;
- постійне навчання державних службовців;
- заохочення державних службовців до службової кар'єри;
- систематичне відновлення кадрів;
- здійснення контролю за діяльністю кадрів.

Механізмами, які зараз діють у сфері реалізації державної кадрової політики в органах державної влади, є:

- кадрові планування;
- формування кадрового резерву;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців;
- контролювання кадрового забезпечення;
- вироблення об'єктивної оцінки професійного рівня державного службовця (через атестацію та оцінку кадрів);
- розробка практичних рекомендацій, інформаційних та інструктивних матеріалів, спрямованих на подальше вдосконалення роботи з кадрами.

Цей процес вимагає, з одного боку, більш широкого залучення на державну службу енергійних, підготовлених, перспективних молодих людей, а з другого, – відпрацювання чіткої системи підготовки, підвищення професійного рівня нинішнього складу працівників органів державної влади.

Серед усіх категорій кадрів особливо складні і значимі функції виконують керівні кадри, які залишаються реальними носіями державної, економічної, політичної влади і багато в чому визначають технології, стиль всієї управлінської та інших сфер трудової діяльності. Тому, саме вони були і залишатимуться в центрі уваги держави [1].

Будь-який керівник є заручником посади, обставин, оточення, взаємовідносин з вищестоящим керівництвом, своїх особистих захоплень, правил гри і за все відповідає. Разом з посадою керівник отримує не лише привілеї, а й потрапляє в „гамівну сорочку” неписаних правил, субординації, часто стає учасником чужої гри без правил.

Таким чином, питання оптимізації системи управління напряму пов'язане з підбором кадрів. При цьому важливо застосовувати принцип маркетингу, який вимагає шукати (продавати) не товари, а вигоди.

Кадри повинні підбиратись не під штатний розклад, а під цілі організації, під виконувані функції, під необхідні послуги.

Потрібно робити ставку на лідерів реорганізації, які здатні дивитись на умови, що заважають роботі, як на об'єкт професійного аналізу і тільки, саме такі люди здатні дивитись на зміни, як на вид діяльності [3].

Перш за все необхідно передбачити шляхи та механізми протидії нової монополізації кадрової діяльності з боку держави. Варто звернути увагу на можливі небажані наслідки практики тривалого використання „командного принципу” для формування керівних кадрів, політичної заангажованості та особистої вірності працівників окремому

лідеру, „служіння” начальнику, що може негативно відбитися на професіоналізмі та інноваційності дій управлінських кадрів. Необхідно закріпити в державній кадровій політиці ідею альтернативності у відборі на найвищі посади, недопущення „незмінності першого керівника”.

Вирішення викладених завдань є об’єктивною необхідністю і потребує координації зусиль як державних службовців, так і спеціалізованих наукових колективів. Цілісна наукова програма повинна стати основою для визначення підходів щодо реалізації державної кадрової політики. Багатоаспектність функцій і завдань органів державної влади актуалізують необхідність отримання професійної підготовки та її постійного оновлення відповідно до потреб економічного та соціального розвитку країни, становлення громадянського суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України. – режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>. – Назва з екрану.
2. Підсумки діяльності у 2009 році та пріоритети на 2010 рік // Державний комітет архівів України. – К., 2010. – С. 49–54.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / за ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2011. – 302 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К., 2011. – 390 с.