

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

ВОЛОВИК Яніна Сергіївна

АВТОРЕФЕРАТ

На тему:

«ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД»

Науковий керівник:

Викладач,

Кандидат філ. наук

Пашов Р.І.,

Викладач

Божок О. І.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. Останнім часом в Україні можна спостерігати процеси на державному рівні, що не покращують життєдіяльність населення, а зовсім навпаки – потенційно погіршують її стан. В такому випадку, серед факторів, що впливають на це, є не лише економічна, політична, соціальна складові тощо, а й вплив функціонування тих осіб, які мають певну владу в державі, мають змогу впроваджувати нові зміни в державі та за певного рівня професійності можуть керувати процесами в державних структурах.

Держслужбовці різних напрямків роботи формують такий апарат, за яким професійність та кваліфікаційність є показниками якісного кадрового потенціалу кадрової структури. Те, що формує такий кадровий потенціал, за допомогою якого існує ефективність у функціонуванні державного апарату, є державною кадровою політикою. Саме за допомогою чітко визначеної системи державної кадрової політики можна сформувати настільки професійно працюючий кадровий апарат держави, з яким функціонування усіх сфер життєдіяльності набуло б значно вищого та якіснішого рівня.

Оскільки Україна за останні роки все більше орієнтується на рівень Європи, тому намагається переймати досвід країн Європи у багатьох сферах та рівнях, серед яких не останнім завданням є переймання досвіду саме на рівні забезпечення кадрами у державних структурах. Однією із головних проблем, що існує у реалізації державної кадрової політики – недостатня реалізація міжнародного досвіду. Певно, однією із причин є небажання змінювати консервативно існуючі структури державного апарату на щось нове, що вже є перевіреном на досвіді інших країн.

Саме конструювання та своєчасне оновлення системи забезпечення кадрами в управлінських структурах займає доволі велику ланку у функціонуванні державними процесами, оскільки тільки таким чином можна дійсно підтримувати рівень ефективності та працездатності кадрів, від чого й залежить розвиток сфер життєдіяльності суспільства, яке проживає на території дії даного державного апарату. В такому випадку державна кадрова політика має бути чітко сформованою та якісно функціонуючою.

Ступінь наукової розробки. Питанням державної кадрової політики займалися такі науковці, як Ю. Битяк, В.Г. Яцуба, В. Малиновський, В. М.Олуйко, М. Іншин, О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко, Ю.В.Ковбасюк, К.О.Вашенко, Ю.П.Сурмін, М.М.Білінська, О.Ю.Амосов, В.С.Загорський, М.М.Іжа, В.А.Ландсман, С.М.Серьогін, Л.М.Гогіна, В.А.Дон, Л.І.Загайнова, С.В.Загороднюк, Н.В. Корень, Т.П.Крушельницька, Р.А.Науменко, О.М.Руденко. Останні були співавторами наукової праці «Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку».

Мета дослідження – оцінка сучасного стану державної кадрової політики в Україні, перспективи її розвитку за допомогою переймання досвіду країн Європи та

США, розгляд умов поліпшення функціонування системи кадрової політики в державі.

Завдання дослідження:

1. Дати визначення поняттям: «кадрова політика», «державна кадрова політика»;
2. Окреслити основні функції, завдання та принципи державної кадрової політики;
3. Охарактеризувати сучасний стан системи державної кадрової політики в Україні;
4. Проаналізувати систему управління якістю кадрового забезпечення державної служби України;
5. Провести аналіз досвіду країн кадрового забезпечення в державних структурах Європи та США;
6. Розглянути впровадження зарубіжного досвіду до існуючої системи державної кадрової політики в Україні.

Об'єктом даної роботи – державна кадрова політика.

Предмет даної роботи – механізм забезпечення кадрами державної служби у вітчизняному та зарубіжному просторах.

Структура курсової роботи: зміст, вступ, три розділи, в кожному з яких по два підрозділи, висновки, список літератури. Обсяг курсової роботи – 43 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** розкрито актуальність теми, визначено об'єкт, предмет, мету і завдання дослідження, його ступінь наукової розробки, викладено теоретико-методологічні засади.

Перший розділ «Загальна характеристика державної кадрової політики» присвячений характеристикам та розгляду основних понять державної кадрової політики, її функцій, принципів, завдань та ролі в системі державного управління.

У підрозділі 1.1. «Сутність та завдання державної політики» державна кадрова політика характеризується, як одна з галузей загальної політики, що забезпечує реалізацію в суспільстві політики держави і вплив на розвиток суспільства шляхом його керівництва і управління на основі формування кадрового забезпечення державних органів та організацій. Сутність державної кадрової політики розкривається у таких процесах, як залучення, закріплення і використання в органах виконавчої влади тільки висококваліфікованих спеціалістів, створення певних умов для реалізації ними потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і ефективного функціонування органів державної влади. Основними завданнями державної політики визначаються:

- підготовка і прийняття державної цільової програми на основі оновлених нормативно-правових актів про засади державної кадрової політики,

зокрема "Кодексу законів про працю України", прийняття Закону України "Про Національну систему кваліфікацій";

- розроблення механізмів залучення висококваліфікованих фахівців до сфери управлінської діяльності в державі;
- розроблення професійних стандартів; механізмів оцінки та підтвердження кваліфікацій і компетенцій, перепідготовки та навчання протягом життя;
- реформування системи органів у сфері підтвердження кваліфікацій;
- відновлення технології ротації кадрів з урахуванням компетентностей відповідних команд, реальних ресурсів і доступних технологій їх реалізації;
- формування дієвого резерву кадрів в усіх галузях виробництва і сферах соціально-економічної діяльності на засадах гарантій держави з цільової підготовки, перепідготовки, навчання і атестації протягом життя.

У підрозділі 1.2. «Принципи та функції державного кадрового забезпечення»

розкриваються основні принципи та функції державного кадрового забезпечення. Основними принципами кадрової політики є соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм; збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов для реалізації важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання.

Кадрова політика виконує такі функції, як:

- зайнятість (аналіз робочих місць, методи наймання, способи відбору, просування по службі, відпустки, звільнення);
- навчання (перевірка нових працівників, практичне навчання, безперервний розвиток персоналу);
- оплата праці (пільгові схеми, оплати; стимулювання праці);
- трудові відносини (встановлення більш ефективного стилю керівництва, відносини з профспілками);
- добробут (пенсії, допомоги з приводу хвороби та непрацездатності, медичні, транспортні послуги, житло, харчування, спорт і суспільна діяльність, допомога у вирішенні особистих проблем).

У другому розділі «Аналіз сучасного стану державної кадрової політики в Україні» розглянуто державне кадрове забезпечення як складова управління в державі, схарактеризовано основні сфери державної кадрової політики, умови формування якісного складу державних службовців та розглянуто систему управління якістю державного кадрового забезпечення.

У підрозділі 2.1. «Сфери кадрового забезпечення державного управління» конкретизовано такі сфери кадрового забезпечення, як соціально-політична, техніко-економічна та соціально-культурна. Неодмінною умовою підвищення ефективності державної служби є формування якісного складу державних службовців у центральних і місцевих органах виконавчої влади. Посилення інтелектуального забезпечення економічних та соціальних реформ досягається шляхом залучення до державної служби фахівців вищої кваліфікації, передусім для середньої ланки державного апарату. Для якісного формування складу державних службовців центральних і місцевих органів виконавчої влади їх керівникам необхідно:

- визначати щорічну і на перспективу (5 років) потребу в кадрах державних службовців усіх категорій з урахуванням посад і профілю їх діяльності;
- формувати замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців, укладати відповідні угоди з навчальними закладами, визначеними Головним управління державної служби;
- добирати кадри державних службовців відповідно до вимог законодавства з урахуванням особливостей кожної посади;
- запровадити чіткий облік державних службовців та пов'язані з цим форми статистичної звітності, а також особову картку службовця;
- оптимально поєднувати принципи комплектування кадрами державних органів та їх апарату шляхом просування по службі державних службовців та добору на державну службу керівників і фахівців підприємств, установ і організацій;
- проводити цілеспрямовану роботу з кадровим резервом, зокрема організовувати стажування фахівців, які входять до його складу;
- постійно вдосконалювати організацію роботи в апараті органів виконавчої влади, прогнозувати розвиток їх структур,
- удосконалювати атестацію державних службовців, здійснювати контроль за підвищенням їх кваліфікації та створювати належні умови для праці та самоосвіти

У підрозділі 2.2. «Система управління якістю кадрового забезпечення державної служби в Україні» розкривається важливість забезпечення відповідного рівня якості самого процесу кадрового забезпечення державного управління. Обумовлюється, що міжнародний досвід державного управління вказує на те, що бюрократія – не єдиний шлях забезпечення діяльності публічних організацій, оскільки у приватному секторі розробляються гнучкі системи менеджменту, що з часом адаптуються для організації публічного сектору. А саме такою системою, яка повинна бути адаптована до діяльності державних органів і є система управління якістю. До найбільш перспективних кроків у найближчій перспективі розвитку державної служби, у тому числі й у аспекті кадрового забезпечення, відноситься завершення започаткованого в Голодержслужбі пілотного проекту з побудови системи управління якістю, сертифікації її за міжнародними стандартами ISO 9001-

2000 і поширення цього досвіду на всю систему виконавчої влади як перший крок до підвищення результативності та ефективності державного управління. Цей стандарт описує основні положення систем управління якістю, які є предметом стандартів серії ISO 9000, і визначає відповідні терміни. Дію цього стандарту поширюється на організації, що прагнуть досягнути переваги завдяки впровадженню системи управління якістю. Система кадрового забезпечення держави не є виключенням.

Третій розділ «Зарубіжний досвід державної кадрової політики та його впровадження в Україні» присвячено розгляду досвіду державної кадрової політики серед країн Західної Європи та Сполучених Штатів Америки.

У підрозділі 3.1. «Діяльність кадрових служб органів державної влади в країнах східної і центральної Європи» виокремлено, що в країнах Західної Європи та США можна виділити асимільовані і диференційовані системи державної служби. В асимільованих системах основні права й обов'язки державних службовців встановлюються нормами трудового законодавства, що поширюються на всіх трудящих. У диференційованих системах організація і функціонування державної служби регламентується спеціальними правовими нормами. Основним моментом є те, що для багатьох країн останнім часом характерною є тенденція до скорочення управлінського персоналу та переведення певних посад службовців з державного у приватний сектор. Відбувається зменшення кількості рівнів керівництва, спрощення управлінських структур, удосконалення процедур вироблення та прийняття рішень. Таким чином західноєвропейські держави намагаються раціонально витратити гроші платників податків. Державна служба оцінюється у переважній більшості за кінцевим результатом. Така позиція призводить до підвищення рівня організації державної служби. В США Бюро управління персоналом державної служби покладено завдання забезпечення централізації і координації кадрової роботи в апараті адміністративно-державного управління. До компетенції Бюро входить призначення службовців на посади та їх просування по службі, оцінка їхньої праці, підвищення кваліфікації, заохочення і покарання, вироблення рекомендацій щодо вдосконалення кадрової роботи. У Франції існує три різновиди конкурсів державних службовців:

- зовнішній, що призначений лише для кандидатів, які поступають на державну службу;
- внутрішній – для пересування службовців, що мають певний стаж;
- відкритий – для всіх бажаючих.

У Німеччині призначення на посаду державного службовця відбувається лише після закінчення випробувального терміну, який іноді триває до п'яти років. Важливою умовою для прийняття на державну службу є також досягнення кандидатом 27-річного віку. Система пересування по службі в Німеччині достатньо регламентована законодавством. Вона заснована на двох принципах: підвищення кваліфікації та принципі поступового пересування.

У підрозділі 3.2. «Основні шляхи використання зарубіжного досвіду при формуванні державної кадрової політики України» характеризується порядок введення зарубіжного досвіду інших країн у контексті вдосконалення кадрового забезпечення:

- змістовне та глибоке опрацювання існуючого досвіду, результатом чого може бути розробка нової або коригування існуючих концепцій вдосконалення державної служби, де відповідна робота, яка буде проведена в цьому аспекті, обов'язково враховувала б вітчизняну специфіку;
- практичний аспект реалізації відповідних напрацювань, оскільки кращим критерієм теорії є практика, то доцільно апробацію відповідних моделей вдосконалення організації державної служби, у тому числі її кадрового забезпечення;
- процес упровадження відповідних заходів з удосконалення державної служби потребує запровадження відповідного механізму контролю за його реалізацією та отриманими результатами..

В цьому контексті відповідна адаптація існуючого передового зарубіжного досвіду в частині реалізації сучасних шляхів та запровадження найбільш ефективних форм кадрового забезпечення, звісно з урахуванням вітчизняної специфіки, є нагальною проблемою сьогодення і перспективним напрямком вдосконалення управління людськими ресурсами в Україні.

ВИСНОВКИ

У висновку можна підкреслити, що державна кадрова політика – це спеціалізована система в державному управлінні, що стосується кадрового забезпечення державних структур, і яка на пряму відрізняється від інших сфер державної діяльності.

Головне завдання кадрової політики – розробка професійних стандартів, механізмів залучення та підтримка фахівців високої кваліфікації у сфері державної управлінської діяльності.

Головними принципами кадрової політики є справедливість в соціумі, професіоналізм державних службовців, збалансованість між суспільними інтересами й інтересами суспільних груп, державна відповідальність щодо створення умов для реалізації інтересів та прав людини.

На даному етапі розвитку системи державної кадрової політики основою є існування таких засад, як компетентність, покладання певного контролю щодо рівня формування державного замовлення, підтримка оцінювання якості забезпечення кадрової структури державної служби, формування державного замовлення для підготовки професійних державних службовців, впровадження органу координації з питань, що стосуються державної служби.

Задля того, щоб досягти необхідних позитивно налаштованих змін у структурі діяльності державної служби України, необхідною умовою є існування системи управління якістю кадрового забезпечення державної служби України. В залежності від того, наскільки дотримання головних принципів такої системи буде виконано, настільки високим буде рівень ефективності роботи кадрової системи державного управління.

Маючи змогу використовувати зарубіжний досвід формування системи кадрового забезпечення в державному управлінні, українська державна кадрова політика стикається з проблемою того, що при запровадженні сучасних шляхів кадрового забезпечення, необхідним є врахування специфіки вітчизняного способу створення кадрової системи. З одного погляду, це є проблемою, що затримує процес змінення та покращення кадрової системи, а з іншого – є відкритим простором для прийняття нових змін та їх адаптації у сфері державної кадрової політики.

На мою думку, було б влучно використати досвід країн Європи та США для покращення системи кадрової політики держави, а саме перейняти досвід Франції щодо різнотипного конкурсного відбору на службу, досвід Німеччини про певні умови прийняття на державну службу, що стосуються вікового та професійного фактору та досвід США, який показує, як необхідно мати окрему систему координації кадрової служби в країні.

При наявності дотримання відповідних нововведень та долучення постійної системи якості кадрової служби державна кадрова політика України мала б змогу вийти на новий більш ефективний рівень функціонування.

АНОТАЦІЯ

Воловик Я.С. Державна кадрова політика: вітчизняний та світовий досвід – курсова робота.

У курсовій роботі розглянуто основні поняття державної кадрової політики, її функції, принципи, завдання та роль в системі державного управління. Охарактеризовано державне кадрове забезпечення як складова управління в державі, основні сфери державної кадрової політики, вимоги до формування якісного складу державних службовців та досліджено систему управління якістю державного кадрового забезпечення.

Розглянуто досвід державної кадрової політики серед країн Західної Європи та Сполучених Штатів Америки; проведено аналіз доцільності використання досвіду іноземних країн щодо формування і розвитку системи кадрового забезпечення в державному управлінні України та виділено основні проблеми запровадження сучасних шляхів кадрового забезпечення.

Ключові слова: державна кадрова політика, кадрове забезпечення, державний службовець, система управління якістю, кадрова служба.

SUMMARY

Y.S. Volovyk. State personnel policy, domestic and international experience - coursework.

In the course work we considered the basic concepts of personnel policy, its functions, principles, objectives and role in the system of public administration. We characterized government staffing as a part of governance in the country, the main areas of state personnel policy, terms of the quality of the formation of public officials and examined the quality management system of state staffing.

We discussed the experience of personnel policy among Western European countries and the United States; analyzed the feasibility of using foreign experience of forming the system of staffing in Ukrainian government and highlighted the main problems of introducing modern ways of staffing.

Key words: state personnel policy, staffing, quality management system, personnel office, public service, public servant.