

В. О. ПАНТЮХІН

Східно-Український національний університет ім. В. Даля, м. Луганськ

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 2(25), с. 191–193

Висвітлено актуальні для України питання кадрового забезпечення державної служби, а також визначено загальні принципи та підходи до підвищення ефективності кадрової політики.

Структурна перебудова економіки країни неможлива без створення ефективного механізму управління розвитком його кадрового потенціалу, наукового розроблення методів кадрового забезпечення державних структур.

Актуальність цього питання посилюється тим, що на державні органи влади поступово переноситься вся вага проведених у країні реформ. Усе це відбувається на тлі специфічної, персоніфікованої кадрової політики, зростаючих протиріч між збільшенням чисельності керівників, затрачуваними на їхню підготовку і зміст ресурсами та кінцевими соціально-економічними результатами їхньої діяльності; диспропорцій, що посилюються, між цілями й завданнями проведених реформ і ступенем використання кадрових ресурсів; невідповідності між професійно-кваліфікаційною динамікою кадрів і нових функцій системи управління, напрямками і темпами розвитку державних органів влади.

Через низький рівень професійної підготовки державних кадрів особливо значущою є теоретична і практична розробка соціально-економічних механізмів підготовки фахівців для державної служби.

Аналізуючи відповідну наукову літературу, варто зазначити, що проблемам управління кадровим потенціалом, концепції, практиці і перспективам його розвитку, створенню позабюджетних джерел фінансування кадрового забезпечення, системі пошуку і відбору керівних кадрів приділяється недостатньо уваги. Практично відсутня методологія розробки й створення ефективної системи управління кадровим потенціалом.

Розглядаючи різні складові поняття “кадровий потенціал” як джерела якісних зрушень в економічному та соціальному розвитку, робимо висновок, що еволюція категорії відображає глибокі зміни змісту всієї системи понять, у центрі якої розташований працівник як головна продуктивна сила. Економічний аспект, у свою чергу, означає результативність, ефективність діяльності й відповідний підхід із цих позицій до всіх якостей працівника. Нині в теорію і практику входять та отримують економічну оцінку тією або іншою формою конкретні якісні характеристики кадрового потенціалу — чисельність, структура, знання, професійний склад, кваліфікація, навички, накопичений виробничий досвід; особисті якості: здоров'я, професіоналізм, здатність до творчості, моральність, різнобічний розвиток, активність тощо.

На нашу думку, поняття кадрового потенціалу варто розглядати в контексті з поняттям потенціал взагалі. Тоді кадровий потенціал — це можливості певної категорії службовців, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути залучені в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставлених перед суспільством, регіоном, державою цілей на певному етапі її розвитку. Такий підхід до визначення кадрового потенціалу дає можливість всебічного аналізу будь-якої категорії кадрів на основі об'єктивних економічних законів відповідно до обраного об'єкта, предмета дослідження, а також його цілей і завдань.

На сучасному етапі розвитку України, коли відбувається процес перерозподілу повноважень від державного Центру на регіональний і місце-

вий рівні, на ці два рівні влади покладається основна вага у вирішенні питань управління кадровим потенціалом.

В умовах соціально-економічних реформ, що відбуваються в Україні, істотно змінюється структура і завдання органів державної влади, ускладнюється управлінська діяльність, зростає персональна відповідальність посадових осіб державної служби за прийняті рішення. Ці зміни зумовлюють підвищення вимог до рівня професійної компетентності керівників і фахівців, нормативне закріплення цих вимог у законах України, указах Президента України, постановах уряду тощо.

У прийнятих раніше нормативних документах, що регламентують діяльність державних службовців, визначені основні напрями кадрової політики, пріоритети й першочергові завдання. Це дає можливість провести оцінку кадрового потенціалу органів державної влади, розробити систему формування кадрового резерву по основних посадах державної служби, впритул підійти до створення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації. Однак, аналіз діяльності комітетів і управлінь адміністрацій областей, державних установ, органів місцевого самоврядування не дає підстави стверджувати, що кадровій роботі приділяється достатньо уваги й виділяється достатньо фінансових коштів. Окремі спроби впорядкувати сферу роботи з кадрами, як правило, непослідовні й фрагментарні, тому й не дають високого результату.

У цілому ситуація у сфері кадрового забезпечення державної служби характеризується такими рисами:

- відсутністю цільової системи підбору кадрів;
- відсутністю прогнозування потреби в кадрах;
- відсутністю спрямованої системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, що певною мірою обумовлено відсутністю стимулів підвищення ділової і професійної кваліфікації.

За таких умов зрозуміло, що без проведення цілеспрямованої роботи з удосконалення кадрового забезпечення органів державної влади процес реформування затягнеться на довгі роки.

Нині найважливішим напрямом кадрової політики стає відновлення державного апарату, підвищення професійної кваліфікації кадрів, що сприятиме створенню професійного, стабільного й авторитетного для суспільної думки корпусу державних службовців.

Кадрова політика вимагає концептуального підходу. Сьогодні необхідно створити систему, яка дасть можливість оптимально управляти кадровим потенціалом як окремого органу державної влади, так і держави в цілому. На наш погляд, концепція розвитку кадрового потенціалу може складатися з таких етапів:

1. Визначення мети і завдань концепції.

Мета концепції — вдосконалення і розвиток кадрового потенціалу органів державної влади та приведення його у відповідність зі стратегією розвитку суспільства (регіону, країни) характером вирішуваних завдань і вимогами чинного законодавства.

Основними завданнями концепції можуть стати:

- створення правового простору, достатнього для забезпечення легітимності діяльності з розвитку кадрового потенціалу органів державної влади;
- створення інфраструктури, що забезпечує розвиток кадрового потенціалу на всіх рівнях державної виконавчої влади;
- комплектування організаційних структур, що проводять роботу з персоналом, досвідченими й компетентними фахівцями;
- методичне забезпечення діяльності з управління персоналом органів державної влади;
- організаційне, матеріально-технічне і фінансове забезпечення роботи з персоналом.

2. Визначення принципів концепції.

Основними принципами роботи з кадрами органів державної влади, на нашу думку, мають стати:

- безумовний пріоритет в організації роботи з персоналом стратегічних цілей реалізації основних положень державної політики;
- постійна адаптація цілей і завдань кадрової роботи до змінних політичних, соціальних та економічних умов;
- підвищення престижу державної служби, розробка систем різнобічної мотивації і стимулювання кадрів;
- залучення нових фахівців, розширення соціальної бази органів державної влади;
- безперервність освіти кадрів;
- регулярне оцінювання ефективності діяльності органів виконавчої влади, їхніх підрозділів, окремих керівників і фахівців;
- налагодження ефективних горизонтальних і вертикальних взаємозв'язків, обмін досвідом та інформацією;

- удосконалення організаційних структур державних органів, методів і технологій кадрової роботи.

3. У ході реалізації концепції можна виділити такі етапи:

- забезпечення правового поля для реалізації основних положень концепції; розробка єдиних нормативних документів, що регламентують кадрову роботу (Положення про розвиток персоналу, Положення про підрозділи, посадові інструкції керівників і фахівців), і стандартів діяльності державних службовців;
- інвентаризація кадрів органів державної виконавчої влади, створення відповідного електронного банку даних (наприклад, упровадження в роботу кадрових служб програмного комплексу кадрової інформації, збирання й обробка даних про персонал; розробка системи критеріїв оцінювання ефективності діяльності підрозділів і окремих фахівців державних органів тощо);
- підготовка і запуск процедур формування стійкого резерву розвитку й конкурсного набору на заміщення вакантних посад державних службовців;
- створення і реалізація цільової програми підвищення кваліфікації фахівців на поточний рік (наприклад, розробити графік атестації і провести атестаційні процедури державних службовців; розробити й впровадити системи планування індивідуального професійного розвитку і роботи з резервом на висування тощо).

Таким чином, запропонований концептуальний підхід, на нашу думку, має розв'язати низку певних проблем, що існують у галузі підготовки державних службовців України:

- підвищення статусу та престижу державної служби, подолання плінності кадрів і задіяння мотиваційного механізму для професійного зростання державних службовців;
- забезпечення належних гарантій, соціального і матеріального статусу державних службовців;
- підвищення професійності кадрового потенціалу державних органів влади;
- формування державних органів нового типу, спроможних упроваджувати в практичну діяльність інноваційні принципи і підходи, приймати ефективні рішення та забезпечувати якість соціально-економічних перетворень тощо.



Література

1. Закон України "Про державну службу" від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // ВВР України, 1993. — № 52. — С. 490.
2. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток: Моногр. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2007. — 239 с.
3. Барабанова Н. І., Гацька Л. П., Євтушенко Г. І., Журавський В. Л. Менеджмент персоналу в органах державної податкової служби України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — Ірпінь: Акад. держ. податк. служби України, 2003. — 182 с.

Концептуальний підхід до розвитку наукового потенціалу в сучасній Україні полягає в розробці його ефективного механізму управління.

Концептуальный подход к развитию научного потенциала в современной Украине заключается в разработке его эффективного механизма управления.

Conceptual approach to developing personnel potential in contemporary Ukraine lies in constructing its effective mechanism of management.

Надійшла 25 квітня 2010 р.