

Формування та реалізація кадрової політики в органах публічної влади

Тільний В.В.

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Грущинська Н.М., д. екон. наук, доц.

Розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою зміцнення держави. Відповідно до Конституції України держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Це зайвий раз підкреслює, що вся її діяльність має чітко визначену спрямованість. Тому і виконання покладених на державу функцій має у якості орієнтира забезпечення прав і свобод людини.

Визнаючи пріоритет людини як найвищої соціальної цінності, держава одночасно взяла на себе певні обов'язки з його забезпечення. Таке конституювання державної діяльності не може не вплинути на те, як, яким чином і за допомогою яких ресурсів державою виконуються відповідні обов'язки та функції. Причому слід зауважити, що в більшості випадків ми маємо справу з соціальною матерією. Так, у підручнику з теорії держави та права О. Черданцева вказується, що відносно розуміння сутності держави існує соціологічний підхід, який полягає в тому, що держава розглядається як явище соціальне, котре існує лише у суспільстві, тісно з ним пов'язане, ним визначене. А один з варіантів цього підходу акцентує увагу на тому, що держава – відносно самостійна організація, що не збігається з суспільством та діє як самостійний інститут. Сутність держави – це внутрішній зміст її діяльності, де разом із вирішенням суто класових завдань держава виконує і загальносоціальні завдання («спільні справи»), без яких не може функціонувати жодне суспільство (засоби транспорту і зв'язку, будівництво шляхів, іригаційних споруд, боротьба з епідеміями, злочинністю, заходи щодо забезпечення миру та інші) [1].

Також щодо призначення держави вказується, що вона регулює соціальні відносини в суспільстві, здійснюючи неоднакову політику стосовно різних соціальних, професійних й інших груп населення, а в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки й політичної демократії її головне завдання – сприяти саморегуляції суспільства, стимулювати позитивні тенденції його розвитку, перешкоджати негативним, вводити суспільно значимі процеси в певні межі для того, щоб у невгамовній боротьбі різних сил не допустити анархії й розпаду суспільства.

Отже, ми бачимо, що держава здійснює управління суспільством (політико-територіальна організація суспільства), при цьому вона забезпечує його інтереси (забезпечення захисту і узгодження суспільних, групових, індивідуальних інтересів) за допомогою спеціальних засобів (влада, яка здійснюється державним апаратом). При цьому можна відзначити, що спільним

у процесах управління та організації в контексті суб'єкт–об'єкт є людина, що вказує на соціальну природу управління в державі.

Так, у літературі відзначено, що об'єкт управління можна розглядати в двох аспектах – елементно-структурному (як сукупність людей та їх груп) та функціональному (діяльність, поведінку індивідів і конкретних груп людей), а відносно суб'єкта управління вказано, що це структурно окреслені спільноти людей з органами управління [2].

Відповідно, можна вести мову про те, що за відсутності наповнення відповідного суб'єкта та об'єкта соціальними ресурсами їх існування та нормальне функціонування неможливе. Більше того, відзначена нами вище пріоритетність забезпечення прав та свобод людини, розробка нових форм та методів виконання державою своїх обов'язків виводить саме людину на перше місце під час вирішення тих завдань, які стоять перед суспільством та державою. Тому широко відомий вислів «кадри вирішують все» на сучасному етапі отримує нове значення одного з центральних елементів механізму державного управління.

Також треба відзначити, що саме кадровий склад (особовий склад, персонал) є головною ланкою державного механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення, і від того, як кадровий склад розуміє і виконує свою роботу, наскільки чітко і правильно діє, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи виконавчої влади.

З наведеного можна побачити, що кадрова політика втілюється у відповідну діяльність. Тож ми можемо вважати що саме кадрове забезпечення являє складність та відповідну організаційну побудову останнього, а також вказує на велике значення кадрового забезпечення в реалізації та виконанні функцій держави. І ця діяльність має чітку визначену спрямованість у межах всієї системи державного управління. Тому, як і кожний напрямок діяльності держави, кадрове забезпечення має власну мету та ціль що виконує притаманні їй функції. Так, у термінологічному словнику з управління персоналом «мета системи управління персоналом» визначається як забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу .

Тож треба вести мову про те, що кадрове забезпечення є дуже складним комплексним явищем, яке має власну будову, що певним чином відрізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, що пов'язанні з управлінням. У такому аспекті робота з кадрами, яка втілюється у політику на рівні держави, не може існувати як протиріччє явище, оскільки охоплює значне коло питань, що пов'язані з різними аспектами добору, розстановки, підвищення кваліфікації персоналу державних установ та організацій. Саме тому потрібно вести мову про певну системну діяльність з кадрового забезпечення в державі. У джерелах з цього приводу відзначено, що система роботи з кадрами спрямована на формування й реалізацію кадрового забезпечення, завдань і раціонального використання персоналу, оскільки тут використовується весь комплекс питань, пов'язаних з вибором, розстановкою кадрів, службовим підвищенням,

присвоєнням спеціального звання, атестаційною оцінкою його професійних і особистих якостей на всіх етапах проходження державної служби, з правовим регулюванням порядку умов служби, профілактикою порушень дисципліни, визначенням потреб у фахівцях для органів і підрозділів.

Список використаних джерел:

1. Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфліктів інтересів на державній службі [Електронний ресурс] // ОЕСР. – 2003. – Режим доступу: <http://www.acrc.org.ua>
2. Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/1698-18>
3. Публічне управління та національна безпека Розділ 4. Публічне управління та принципи адміністрування в сфері суспільних відносин: освіта – економіка-держава. За заг.ред.Грушинської Н.М. НАУ. – 2019 – С.167-202