

України № 3206-VI від 7 квітня 2011 року // Офіційний вісник України. – 2011. – № 44. – Ст. 1764.
7. Прохоренко О. Я. Корупція по-українськи: сутність, стан, проблеми / О. Я. Прохоренко. – К., 2005. – 166 с. 8. Скулиш Є. Прояви корупції в сучасних умовах / Є. Скулиш // Право України. – 2010. – № 11. – С. 213–228. 9. Стеценко С. Г. Корупція в органах внутрішніх справ: проблеми протидії: монографія / С. Г. Стеценко, О. В. Ткаченко. – К.: Алерта, 2008. – 168 с. 10. Сфера освіти залишається однією з найкорумпованіших в країні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/news>.

УДК 342.97:352 (477)

С. Дембіцька

Національний університет “Львівська політехніка”

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Ї Дембіцька С., 2014

Порушується і аналізується питання кадрової політики в Україні, кадрового забезпечення органів державного управління та органів місцевого самоврядування високопрофесійними працівниками.

Ключові слова: кадрова політика, кадрове забезпечення, органи державного управління.

S. Dembitska

ON STAFFING AUTHORITIES IN UKRAINE

Violated and analyze issues of personnel policy in Ukraine, providing government and local government employees highly.

Key words: personnel policy, institutional provisions, general government.

С. Дембицкая

О КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В УКРАИНЕ

Поднимаются и анализируются вопросы кадровой политики в Украине, кадрового обеспечения органов государственного управления и органов местного самоуправления высокопрофессиональными работниками.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровое обеспечение, органы государственного управления.

Постановка проблеми. Питання професіоналізму та компетентності органів державного управління та органів місцевого самоврядування постає одним із важливих завдань, які стоять на шляху втілення та зміцнення кадрової політики у нашій державі. Акцентується увага на одній із найважливіших проблем у діяльності органів державного управління – підготовці висококваліфікованих кадрів, обґрунтовується необхідність формування професійного кадрового потенціалу держслужбовців, здатних на належному рівні виконувати покладені на них обов'язки та завдання.

Мета дослідження – з'ясувати стан кадрового забезпечення органів державної влади й органів місцевого самоврядування, знайти шляхи покращення ефективності реалізації управлінських функцій державними службовцями органів державної влади.

Стан дослідження. Над проблемами формування та реалізації державної кадрової політики, кадрового забезпечення органів державного управління працювали та висвітлювали їх у своїх роботах такі вітчизняні науковці: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, Р. Бабун, С. Дубенко, Н. Нижник, О. Оболенський та інші.

Виклад основних положень. Основною метою кадрової політики в регіонах України є забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування високопрофесійними, ініціативними, патріотично налаштованими, моральними управлінськими спеціалістами, здатними взяти на себе відповідальність й успішно вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми і в такий спосіб організувати ефективне управління політичним, економічним і соціальним розвитком регіонів [22, с. 6].

Вказана вимога була закріплена в Указі Президента України № 1035/95 від 10 листопада 1995 р. “Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій”. Адже саме від того, наскільки якісним та здатним до самовдосконалення буде сформований кадровий потенціал державної служби в Україні, залежить можливість функціонування держави й забезпечення прав, свобод та законних інтересів кожної особи [11, с. 88].

Підготовка кадрового персоналу для органів державної влади має давню історію. Фактично кожна історична формація у розвитку людства займалася підготовкою кадрів для управління державними утвореннями. За часів СРСР одним із відомих закликів було гасло “Кадри вирішують усе!”. Це гасло висунуло більшовицьке керівництво на початку 1930-х років минулого століття і фактично ним керувалися до розпаду СРСР. Варто зазначити, що система кадрів у житті будь-якої країни є визначальною, тому проблема їх ефективності й оновлення у сферах державного та регіонального керівництва та управління є надзвичайно актуальною [23, с. 400].

Державна власність на засоби виробництва, що існувала за часів СРСР, розподіл виробленої продукції, товарів та інших матеріальних благ призвели до зростання бюрократичного апарату держави. Проблема кадрів в усіх сферах народного господарства підживлювалась їхнім невисоким якісним рівнем, що порушувало будь-які передреволюційні професійно-освітні стандарти (за Й. Сталіним – “незамінних людей немає”) та призводило до заміни двома–трьома некваліфікованими “напівробітниками”; аналогічною була ситуація і в управлінських структурах [21, с. 26].

За роки незалежності України були спроби кількісних та якісних змін в органах влади. Створена і функціонує система роботи з державними службовцями, вдосконалюється система підготовки кадрів для місцевого самоврядування. Проте сучасний стан кадрового забезпечення державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій для якісного виконання Українською державою своїх функцій на сучасному етапі визнати задовільним не можна. Так, кількість чиновників у владному апараті України у 1991 р. становила 15,5 тис. осіб, у 2006 р. чиновників стало 260 тис. осіб. Збільшення кількості державних службовців свідчить про низьку якість діяльності органів державної влади і багатомільйонні витрати на їхнє утримання [5].

Результати адміністративної реформи, яка проводиться в Україні, свідчать про супротив чиновників різного рівня заходам зі скорочення управлінського апарату. Поза увагою залишаються пропозиції вчених з цього питання, а також технічні досягнення, які значно спрощують процес управління, особливо у соціальній сфері. Кількісні показники підготовки фахівців свідчать про їх достатність, але якість їхньої підготовки залишається невисокою.

Відчувається гостра потреба у кваліфікованих кадрах, загально визнаною є “криза керівників”, особливо середньої ланки. Різко погіршився освітній рівень посадових осіб органів місцевого самоврядування. Маємо дефіцит професійних кадрів на тлі безробіття. Сьогодні єдина кадрова політика щодо державних підприємств, установ та організацій, що забезпечують виконання функцій держави, фактично повністю відсутня. Переважно кадрові призначення посадових осіб в органах державної влади та управління відбуваються з урахуванням політичної належності особи до правлячої більшості в країні.

Наразі в Україні відбувається процес зміни поколінь у владі. Щоб надати цьому процесові гармонійності та послідовності, доцільними видаються розроблення та прийняття Концепції державної кадрової політики, яка створить передумови для наступності поколінь управлінців і сприятиме нерозривності зв'язку між управлінськими генераціями, уможливить використовувати позитивний досвід старшого покоління, сприймати одночасно й нові підходи у державному управлінні, що ґрунтуються на принципово іншому розумінні ролі, функцій і призначення держави.

За цих умов саме держава має мобілізувати соціально активні сили для відновлення людського потенціалу, його ефективного розвитку і залучення до побудови суспільства загального добробуту і духовності [17, с. 13]. Сьогодні в Україні ефективність кадрової політики має визначатися з урахуванням суспільно-політичного та соціально-економічного стану у державі. Реальна кадрова ситуація, що склалася в країні та регіонах зокрема, ще не повністю відповідає потребам держави, суспільства та громадян.

Слушною є думка Р. Бабуна про те, що в сучасних умовах на перший план висуваються питання професіоналізму місцевих кадрів, їх спроможності ефективно управляти власністю і фінансами місцевого самоврядування, бюджетними установами, об'єктами інфраструктури та соціальної сфери, уміння працювати з усіма суспільними верствами, громадськими групами [1, с. 14]. Вказану тезу можна доповнити тим, що якісне кадрове забезпечення неможливе без створення сприятливих умов для професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування [2, с. 332].

Кадрове забезпечення діяльності органів державного управління в регіонах України як частина кадрової політики у сфері державної служби має здійснюватися у взаємопов'язаних напрямках, а саме щодо:

- забезпечення органів державного управління та місцевого самоврядування висококваліфікованими, компетентними кадрами;
- розвитку механізму формування нової генерації державних службовців, здатних ефективно працювати в умовах євроінтеграції та становлення інформаційного суспільства у державі.

Не усі проблеми професійного навчання нормативно врегульовані однаково. Це стосується, зокрема, проблеми нормативно-правового забезпечення розмежування професійної підготовки кадрів різних управлінських рівнів за змістом, формами і методами навчання. Адже до осіб, які посідають в органах державної влади та органах місцевого самоврядування посади різних рівнів або претендують на їхнє заміщення, висуваються як загальні, так і спеціальні вимоги, насамперед щодо їхньої професійної підготовки та кваліфікації [6, с. 157].

Одним із найважливіших обов'язків державних службовців є постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації. Для цього мають бути створені усі умови для навчання й підвищення кваліфікації державних службовців у відповідних навчальних закладах та через самоосвіту. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі. Закон унормовує також положення щодо формування кадрового резерву з державних службовців, які підвищили кваліфікацію або пройшли відповідне стажування [19]. Аналогічні положення містить і закон України “Про службу в органах місцевого самоврядування” [20].

Підбір персоналу містить цілу систему вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності вимогам робочого місця і підбору з претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [13, с. 77]. Негативними прикладами у цьому відношенні є використання фальшивих дипломів, які “засвідчують” високу кваліфікацію їх пред'явників.

Для запровадження ефективної кадрової політики дуже важливо ще на стадії формування передбачити основні критерії оцінки її ефективності. Це дуже складно, оскільки в Україні немає досвіду оцінювання ефективності кадрової політики загалом, а не лише окремих її складових [9, с. 174].

Україні зараз, як ніколи, потрібна науково-обґрунтована державна кадрова політика, чітка, продумана система роботи з кадрами: створення необхідного потенціалу для висування на посади, формування персоналу управління, його еліти, підготовка державних службовців-професіоналів, постійне підвищення їхньої кваліфікації.

З грудня 2010 і впродовж 2011 рр. відповідно до Указу Президента України завершилося реформування органів виконавчої влади, спрямоване на ефективне їх функціонування. Необхідно зазначити, що цей процес повинен тривати постійно, лише тоді він буде наповнений новим змістом стратегії і тактики роботи з кадрами [4, с. 11].

У фаховій літературі є різні визначення поняття “державна кадрова політика”. За визначенням С. Дубенка, це вираження нарізних потреб суспільства, вимог життя, докорінних інтересів народу, важлива складова частина політики держави, її головна лінія у сфері добору, розстановки та виховання кадрів. Кадрова політика покликана забезпечити реалізацію усієї політики держави [10, с. 83].

Україна перебуває у процесі широкомасштабних трансформацій фактично усього суспільного життя. Саме тому актуальним є створення інноваційної моделі державної кадрової політики, що орієнтуватиметься на формування кадрового потенціалу оновленого, реформованого, демократичного суспільства та ґрунтуватиметься на системі сучасних принципів кадрової роботи [8, с. 284, 290].

Пріоритетним напрямком державної політики у сфері суспільних відносин є підвищення професіоналізму, якнайповніше використання знань і можливостей громадян в інтересах суспільства й держави, тобто розвиток кадрового потенціалу як найважливішого інтелектуального й професійного ресурсу українського суспільства, що забезпечує соціально-економічний розвиток країни, її конкурентоспроможність на міжнародному рівні й підвищення ефективності державної влади.

Зважаючи на це, дедалі гостріше постає питання формування якісно нової генерації управлінських кадрів – державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування, свідомо орієнтація та фаховий рівень яких відповідали б потребам часу, прагненням, сподіванням і вимогам українського народу до системи адміністративного забезпечення державного управління [12, с. 160].

Потрібно визнати, що кадрова політика – це загальний курс і послідовна діяльність держави з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання з урахуванням стану і перспектив розвитку державного апарату, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах. Отже, сутність державної кадрової політики полягає у залученні, закріпленні та адекватному використанні на державній службі висококваліфікованих спеціалістів, у створенні умов щодо реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов’язків і забезпечення ефективного функціонування і розвитку державного апарату [18, с. 221].

Українська державна кадрова політика як частина зовнішньої і внутрішньої політики держави та засіб її реалізації має формуватися у межах державної політики загалом і не повинна бути розрахованою лише на кадрове забезпечення актуальних завдань реформування держави, а враховувати одночасно і теперішній, і майбутній соціально-економічний та політичний стан суспільства. Головною і стратегічною метою кадрової політики є формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей держави. Отже, потрібно забезпечити такий кадровий процес, який сприятиме сталому розвитку економіки, політичного життя та соціальної сфери суспільства [3, с. 159].

Для успішного розвитку кадрової політики необхідно спрямувати зусилля на реалізацію таких заходів, як: інтегрування системи управління людськими ресурсами у процесі реформування державної служби; розвиток такої кадрової політики, яка давала б можливість формувати та постійно оновлювати управлінський кадровий потенціал [15].

В Україні вживаються заходи щодо корегування та оптимізації державної кадрової політики, професійного навчання управлінських кадрів з урахуванням історичного вітчизняного та кращого світового досвіду, практики, що склалася за роки незалежності. На загал сформоване правове поле, що регулює функціонування створеної в середині 90-х рр. минулого століття загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування. Особливо велике значення для створення, функціонування та удосконалення системи мало прийняття законів України “Про державну службу”, “Про службу в органах місцевого самоврядування”, відповідних указів Президента України, насамперед Указу

“Про системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців” № 398 від 30 травня 1995 р., й виданих на їх виконання низки постанов і розпоряджень КМ України, рекомендацій Головного управління державної служби України тощо [7, с. 297].

Висновки. Нагальною потребою, що зумовлена адміністративною реформою в Україні, є створення могутнього кадрового потенціалу, який з властивою йому високою культурою служив би народові, кваліфіковано, компетентно захищав би права, свободи та законні інтереси кожного громадянина, сумлінно, чесно і добросовісно виконував би службові обов’язки на доручених ділянках державної служби [16, с. 307].

Важливою є думка про необхідність моделювання системи пошуку та добору кадрів в органах виконавчої влади України в умовах реформування державної служби; з’ясування шляхів, напрямків і проблем комплектування органів державної влади та місцевого самоврядування високо-професійними та висококваліфікованими кадрами, здатними забезпечити необхідний рівень послуг, які б задовольняли потреби громадян [14, с. 364].

1. Бабун Р. Становление муниципальной науки и подготовка кадров для муниципального управления / Р. Бабун // Муниципальная служба. – 2001. – № 2. – С. 14–20. 2. Барвіцький В. Система підготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку / В. Барвіцький // Проблеми трансформації територіальної організації влади: зб. матер. та док.; наук. ред. М. Пухтинський. – К.: Атіка, 2005. – С. 330–333. 3. Витко Т. Окремі аспекти оцінки управлінсько-кадрового потенціалу як необхідна складова реалізації державної кадрової політики України / Т. Витко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 2 – С. 159–164. 4. Воронько О. Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посіб. / О. Воронько. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 156 с. 5. Ганус А. Країна чиновників / А. Ганус // Експрес. – 2007. – 26 липня. 6. Гогіна Л. Нормативно-правове забезпечення розмежування професійного навчання кадрів різних управлінських рівнів / Л. Гогіна, Ю. Іванченко // Вісник НАДУ. – 2004. – № 3. – С. 157–163. 7. Гогіна Л. Проблемні питання професійної підготовки керівних кадрів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / Л. Гогіна, Ю. Іванченко // Вісник Української академії державного управління. – 2003. – № 2. – С. 297–307. 8. Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики / О. Губа // Вісник УАДУ. – 2003. – № 2. – С. 284–293. 9. Дембіцька С. Підготовка кадрів органів державного управління у сфері надання послуг населенню України / С. Дембіцька // Науковий вісник. – Львів: ЛьвДУВС, 2008. – № 3. – С. 170–176. 10. Дубенко С. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. посіб. / С. Дубенко – К.: Ін Юре, 1999. – 244 с. 11. Кагановська Т. Характеристика вимог, що висувуються до персоналу органів державного управління / Т. Кагановська // Юридичний журнал. – 2008. – № 10 (76). – С. 88–93. 12. Кальниш Ю. Особливості кадрового забезпечення політичної реформи в Україні / Ю. Кальниш, Н. Малиновська // Політична реформа – гарантія демократичного розвитку українського суспільства: наук.-метод. матер. на допомогу лекторам / за заг. ред. В. Лугового, В. Князева. – К.: УАДУ, 2003. – 160 с. 13. Крушельницька О. Управління персоналом: навч. посіб. / О. Крушельницька, Д. Мельничук – К.: Кондор – 2003. – 296 с. 14. Медвідь А. Пріоритети сучасної державної кадрової політики в Україні / А. Медвідь // Актуальні проблеми державного управління на новому етапі державотворення: матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, присвяч. 10-річчю Академії (Київ, 31 травня 2005 р.): у 2 т. / за заг. ред. В. Лугового, В. Князева. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – Т. 1. – 364 с. 15. Михненко А. Особливості моделювання системи пошуку та відбору кадрів в органах виконавчої влади України / А. Михненко, Т. Лекарь. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e/Journals>. 16. Нинюк М. Формування етичної культури як різновиду професійної етики в процесі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / М. Нинюк, І. Нинюк // Вісник Українського державного управління. – 2003. – № 2. – С. 307–316. 17. Олуйко В. Сучасна державна кадрова політика: стан і перспективи розвитку / В. Олуйко // Юридична Україна. – 2006. – № 9. – С. 13–16. 18. Ортинський В. Управління в органах виконавчої влади: навч. посіб. / В. Ортинський, З. Кісіль, М. Ковалів. – К.:

Центр учбової літератури, 2008. – 295 с. 19. Про державну службу: закон України № 37234-ХІІ від 16 грудня 1993 р. // Вісник Державної служби України. – 1993. – Ст. 10. 20. Про службу в органах місцевого самоврядування: закон України № 2493-ІІІ від 07 червня 2001 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. – Ст. 4. 21. Федюкин С. Некоторые аспекты изучения истории советской интеллигенции / С. Федюкин // Вопросы истории. – 1980. – № 9. – С. 17–31. 22. Шевчук М. Регіональний лідер системи навчання державних службовців / М. Шевчук // Вісник Державної служби України. – 2004. – № 3. – С. 4–9. 23. Щокін Г. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: наук.-практ. посіб. / Г. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.

УДК 342.7:331.55

М. Сірант

Національний університет “Львівська політехніка”

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ФОРМУВАННЯ ПОТОКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

ã Сірант М., 2014

Досліджено проблему трудової міграції в умовах глобалізації, яка відіграє чи не найважливішу роль у сучасному міжнародному русі населення. Натомість глобалізація, на думку аналітиків, є закономірною та неминучою й її необхідно приймати такою, якою вона формується.

Ключові слова: глобалізація, глобалізаційні процеси, міграція населення, трудова міграція, ринки праці, демографічна ситуація.

М. Sirant

THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON THE FORMATION OF MIGRATION FLOWS

The article is devoted to research of problems of labour migration in the conditions of globalization which plays or not major role in modern international motion of population. Instead, the globalization, in opinion of analysts, is appropriate and inevitable and she needs to be adopted such, which she is formed.

Key words: globalization, globalizations not processes, migration of population, labour migration, labour-markets, demographic situation.

М. Сірант

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОТОКОВ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Исследованы проблемы трудовой миграции в условиях глобализации, которая играет почти что важнейшую роль в современном международном движении населения. Вместе с тем, глобализация, по мнению аналитиков, является закономерной и неминуемой и ее нужно принимать такой, какой она формируется.

Ключевые слова: глобализация, глобализационные процессы, миграция населения, трудовая миграция, рынки труда, демографическая ситуация.

Постановка проблеми. Глобалізація сьогодні стала однією з найважливіших проблем сучасності, що виражає головний напрямок розвитку світу й основну суперечність ХХІ ст. Якщо стрижневою проблемою другої половини ХХ ст. було протистояння двох світових систем, то