

**УДК 352.07:323.1(4-67)**

**Кирич Н.Б., Бойко О.Б., Панчишин Т.В.**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **НОВІТНІ ОБСТАВИНИ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПОВОЄННИХ УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОСТІ**

**Kyrych N., Boiko O., Panchyshyn T.**

### **THE LATEST CIRCUMSTANCES OF PERSONNEL POLICY IMPLEMENTATION IN THE POST-WAR CONDITIONS OF THE ESTABLISHMENT OF THE STATE**

Аналіз досвіду вирішення кадрових питань в умовах війни демонструє багато прорахунків обумовлених не прогнозованими обставинами та не завершеними адміністративно-територіальними реформами. В силу згаданих умов реалізація кадрової політики, вимагає невідкладного і комплексного розгляду, при тому не лише науковцями, а і політиками, громадськістю, духовенством ін. Справа в тому, що правильний підбір кадрів це не лише перемога корупції, це правильна, обґрунтована стратегія демократичного розвитку держави Європейського взірця, це кінець кінців науково-технічний прогрес і стабільна економіка та спокій у суспільстві перемога агресора та успіхи у мирному житті на далеку перспективу, конкурентоздатність у міжнародному економічному суперництві. У процесі реформ, які тривають у нашій країні, в т.ч. і в управлінні кадрами та кадровій роботі загалом, відбулося чимало змін – які виникли на наявному досвіді, і здобуті шляхом проб і помилок. Прагнення України увійти до ЄС робить нашу кадрову політику більш цілеспрямованішою, послідовнішою. Та все-таки є підстави стверджувати, що усуваються недоліки у функціонуванні цієї сфери, як наслідок численні кризові ситуації переборюються вкрай повільно. Багато науковців, істориків, політичних і громадських діячів огульно звинувачують власне управлінців у прорахунках державного соціально-економічного розвитку, зниження обороноздатності держави, в одному випадку невчасністю, в іншому гальмування економічних реформ, іншими матеріальними, енергетичними ін. втратами, загубленими шансами увійти, в свій час, у ЄС, НАТО та таким чином можливостями попередити війну з росією.

Основними проблемами державного управління, кадрової політики, системи державної служби України є: надмірна заполітизованість кадрових призначень, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів; проблеми, пов'язані з правовим регулюванням відносин у сфері державної служби (плинність кадрів; залежність від політичних змін та неупередженість державних службовців, у першу чергу, від керівного складу державної служби); корупційні прояви і, як наслідок, дискредитація інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; недосконалість конкурсного відбору, який носить подекуди формальний характер і не завжди створює умови для відбору найкращих претендентів для заміщення посад державних службовців. Методи добору на державну службу в переважній більшості залишились старими; низька інституційна спроможність державної служби (відсутність чітких внутрішніх стандартів та процедур роботи, системи безперервного навчання, прогалини в змісті та обсязі знань персоналу); відсутність належної кваліфікації державних службовців. Адже останнім часом в роботу органів публічного управління починають широко впроваджуватись інформаційно-комунікаційні технології: офіційні сайти, електронні системи інформаційно-аналітичного забезпечення органів влади, електронний документообіг із застосуванням

електронного цифрового підпису, врешті-решт, електронне врядування і становлення та розвиток електронної демократії.

У зв'язку з цими та іншими обставинами, у воєнних умовах, назріла нагальна потреба категоричної зміни управлінської парадигми у сфері державної кадрової політики в цілому, вироблення моделі сталої, дієвої кадрової системи відповідно до вимог ЄС, впровадження нових кадрових технологій ін. Прагнення України відповідати європейському рівню в усіх сферах діяльності держави вимагає значних перетворень, зокрема, і тих, що стосуються удосконалення кадрової політики в системі державного управління та місцевого самоврядування цілеспрямованого впливу на галузевий та територіальний сектор.

Треба погодитись що в Законі України «Про державну службу» сучасний представник влади має бути наділений не лише відповідними повноваженнями, а й певним комплексом особистих моральних та психологічних якостей. Потрібно погодитись що він, перш за все, повинен бути авторитетним, інтелігентним, поінформованим та обізнаним у всіх сферах, що пов'язані з його діяльністю. На особистому досвіді знаємо, що його дії та рішення повинні базуватись на економічних законах, законодавстві про працю, сучасних методах управління, знаннях про особливості розвитку його регіону, мати державницькі переконання тощо. Аналогічні вимоги необхідно поставити перед усіма кадрами у всіх сферах життєдіяльності нашого суспільства. Сучасне кадрове забезпечення державного управління обов'язково повинне мати інноваційний характер. Зміцнення і послідовне поліпшення кадрового потенціалу державної служби вимагає створення єдиної цілеспрямованої державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців з проекцією на Європейську перспективу. Державна служба в демократичному суспільстві повинна бути інститутом, відкритим і прозорим для суспільного контролю. Громадяни повинні знати, як і за якими правилами вона працює, мати доступ до необхідних матеріалів і відомостей. Знати можливості оскарження рішень, що зачіпають їхні права, включаючи кадрові. Така відкритість державної служби сприятиме зростанню її авторитету, престижу, без чого неможливо залучити на службу найбільш гідних молодих людей. Виходячи з реального воєнного стану справ, характеру соціально-політичних процесів і завдань державотворення в Україні на сучасному етапі, політика кадрового добору державних службовців, на нашу думку, має базуватися на принципі не лише системності та належного наукового забезпечення, а і на професіоналізмі, патріотизмі, порядності ін. Основною передумовою залучення до управління висунення на відповідні посади державних службовців компетентних, висококваліфікованих працівників є формування активного кадрового резерву та робота з ним. Нова концепція управління та державної служби, зводиться до її служіння суспільству, забезпечення перемоги у протистоянні агресивному ворогу, соціальної орієнтації на людину, повинна вкоренитися у свідомості державних службовців і допомогти перебороти існуючу відчуженість між державою й суспільством в Україні у якій зацікавлені наші недоброзичливці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

2. Цільова комплексна програма реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву. URL: <http://www.president.gov.ua>.