

А. С. Крамаренко,
аспірант кафедри державної служби та митної справи,
Академія митної служби України

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ГУМАНІСТИЧНО- ОРІЄНТОВАНОЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті розглянуто проблеми, пов'язані зі становленням високопрофесійної державної служби та діючої кадрової політики. Встановлено актуальність створення новітніх гуманістично-орієнтованих кадрових технологій. Розкрито концепцію формування гуманістичних кадрових технологій в державній службі, визначено результати її реалізації.

The article reviews the problems associated with becoming highly professional civil service and the current manpower policy. The relevance of new humanistic-oriented HR technologies was established. The concept of humanistic HR technologies forming and exist of its realization was reveals buy the author.

Ключові слова: державна служба, кадрова політика, гуманістичні кадрові технології.
Key words: public service, manpower policy, humanistic HR technologies.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність піднятої проблеми полягає у надшвидких темпах загострення протиріч між прагненням народу України до реальної захищеності прав громадян на високі стандарти життя, добробут, якісну освіту, соціальну захищеність та процвітання і проведенням нині діючими органами влади непрофесійної і фактично асоціальної державної кадрової політика яка з кожним роком стає усе більш корумпованою та гіперполітизованою, і тим самим призводить як до падіння рівня та якості життя, так і до підриву базових основ самого державотворення. Деструктивна внутрішня державна кадрова політика призводить до штучно створених перепон на шляху євроінтеграційних процесів, що підриває не тільки іміджелогічні та політико-правові основи зовнішньополітичних відносин, а й безпосереднім чином стримує процеси підвищення рівня та якості життя українського народу.

Окремого спеціального дослідження потребують не вирішені раніше частини загальної проблеми, зокрема шляхи становлення та подальшого розвитку ефективної, гуманістично-орієнтованої державної кадрової політики, яка на практиці виступала б основою для формування високопрофесійних, вмотивованих, ініціативних, патріотичних, талановитих, перспективних кадрів державної служби.

Вірна постановка і практичне вирішення цих питань сприяли б прискоренню темпів як економічного зростання, так і подальшому розвитку підприємницького, соціального, демографічного, соціокультурного, інтелектуального, морального, інвестиційного, виробничого потенціалу селищ, сіл, малих та великих міст, регіонів та країни в цілому. Оскільки ж провідну роль у вирішенні цих завдань повинна відігравати професійна майстерність державних службовців, то головну увагу слід зосередити, на нашу думку, на якісному підвищенні

місця та ролі державної служби у процесах як формування, так і практичної реалізації державної кадрової політики.

Метою статті є визначення шляхів підвищення якості та ефективності діяльності державної служби України на основі запропонованої нами концепції гуманістичних кадрових технологій як головної умови практичної реалізації ефективної, новітньої, гуманістично орієнтованої державної кадрової політики.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Кадрова ситуація, що склалася на сьогодні в державній службі України, характеризується значною кількістю проблем, пов'язаних з відбором на службу найбільш перспективних кандидатів, об'єктивною та цілісною оцінкою службовців за дійсно важливими та чітко встановленими критеріями, матеріальною та моральною задоволеністю державних службовців, всебічним розкриттям їх професійного, інтелектуального, духовного, творчого потенціалу, постійним професійним вдосконаленням як першочерговою вимогою до кожного державного службовця.

У той же час на сучасному етапі становлення України як міцної і стабільної держави мають місце активні процеси реформування державної служби. Зазначимо, що підвищення ефективності державного управління шляхом реформування державної служби є одним з пріоритетних напрямів, визначених Президентом України В.Ф. Януковичем у Програмі економічних реформ на 2012—2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” [2]. У контексті Програми розроблено Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки, яка визначає шляхи забезпечення ефективної кадрової політики [1].

Особливий акцент поставлено на формуванні висококласної державно-управлінської еліти. Як напрям діяльності визначено формування Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації”.

Окрім того, Національне агентство України з питань державної служби постійно виступає з ініціативами вдосконалення діяльності державної служби України в контексті управління кадрами. Регулярно проводяться семінари, комунікативні заходи, розробляються методичні рекомендації щодо покращення якості тих чи кадрових процесів.

Всі ці ініціативи можуть у недалекому майбутньому позитивно вплинути на кадрову ситуацію в державному секторі управління. Однак досягнути визначених цілей та сформувати дійсно ефективну, стабільно діючу кадрову політику в державній службі можливо лише за умови її концептуального, комплексного переформування, системного вирішення проблем, пов'язаних з реалізацією кадрових технологій, та найголовніше — з орієнтацією кадрової стратегії на розкриття гуманістичного потенціалу державного службовця.

Так, особливої уваги потребує необхідність створення методично-обґрунтованих, об'єктивних, системних, ефективних, раціональних, діючих, новітніх, гуманістичних кадрових технологій, які забезпечували б реалізацію обраного напряму кадрової політики в

Таблиця 1. Концепція формування гуманістичних кадрових технологій у державній службі

	Блоки	Складові
1	Парадигмальний	- світогляд, ідеологія, місія
2	Концептуальний	- кадрова політика
3	Методичний	- базові елементи системи кадрових технологій
4	Операційно-процедурний	- техніки і операції, окремі аспекти реалізації кадрових технологій

державній службі.

Під гуманістичними кадровими технологіями в державній службі ми розуміємо сукупність певних прийомів та методів, що стосуються та визначають: процедуру відбору гідних кандидатів на державну службу; рівень відповідності ділових, професійних та особистих рис потребам державної служби; процедуру та технології оцінювання; планування та управління просування по кар'єрним сходинкам у процесі проходження служби; ступінь вмотивованості державних службовців; рівень організації та практичної реалізації технологій навчання, підвищення кваліфікації та професійного вдосконалення державних службовців; аналіз процесів оновлення та змінюваності кадрів державної служби; рівень ефективності праці державних службовців; імідж державної служби в очах громадян, інтереси яких представляють та реалізують державні службовці.

Отже, з метою становлення дійсно ефективної кадрової політики та поліпшення кадрової ситуації в державній службі, ми пропонуємо концепцію формування гуманістичних кадрових технологій у державній службі України, яка складається з наступних блоків (табл. 1).

Сутність парадигмального блоку концепції формування гуманістичних кадрових технологій полягає у становленні принципово нового гуманістичного світогляду, першоосновою якого є людина як вища цінність, з її багатоаспектним потенціалом, що потребує всебічного розкриття та реалізації. Саме гуманізація світоглядних орієнтацій представників влади, управлінської еліти, державних службовців, що знаходяться на найвищих щаблях управління та визначають стратегічний курс розвитку нашої держави, призведе до формування відповідної кадрової політики державної служби, яка буде спрямована на реалізацію гуманістичного потенціалу державних службовців, на підтримку їх постійного професійного вдосконалення, посадового та кар'єрного розвитку. Таким чином, буде сформовано корпус високоєфективних, професійних, стабільних, креативних, творчих державних службовців, який забезпечать найбільш якісне виконання завдань, що стоять перед державною службою.

У той же час не менш важливим є процес формування гуманістичного світогляду у представників середньої та лінійної ланок управління, оскільки саме від їх готовності та бажання прийняти та підтримати позитивні зміни залежить реальний результат становлення нових світоглядних орієнтацій, що визначають якісну та успішну модель кадрової політики державної служби.

Концептуальний блок визначає особливості формування відповідної кадрової політики в державній службі.

На цьому рівні необхідно забезпечити зміну сприйнятті сутності управління кадрами, зосереджуючись на важливості та необхідності управління процесами, пов'язаними з виявленням, розкриттям та реалізацією гуманістичного потенціалу державної служби. Нова кадрова політика передбачає суттєве збагачення змісту праці, зосереджуючись не лише на результаті праці, а й на процесі, який повинен здійснюватися відповідно до новітніх та ефективних методик та технологій.

Особливо важливим постає питання розкриття гуманістичного потенціалу: інтелектуальних, творчих, професійних, компетентностних, валеологічних, психологічних, підприємницьких, прогресивних, комунікативних, духовних, світоглядних, емоційних, аксіологічних характеристик та особливостей кожної особистості.

Методичний блок концепції формування гуманістичних кадрових технологій у державній службі передбачає реалізацію базових елементів системи гуманістичних кадрових технологій, під якими ми розуміємо: професійну орієнтацію, професійний відбір, професійну адаптацію, професійну мотивацію, оцінку персоналу, професійне вдосконалення.

Методичний блок передбачає практичну реалізацію моделі технології формування гуманістичного потенціалу в наступних аспектах.

1. Статусно-іміджеологічний аспект: реалізацію аксіологічних, профорієнтаційних, інформаційних, іміджеологічних, статусних, селекторних, духовних, валеологічних механізмів. Передбачається формування таких кадрових технологій, як професійна орієнтація, професійний відбір, професійна адаптація.

2. Аспект професіоналізації діяльності розкривається у зміцненні гуманістичного потенціалу державних службовців. Визначається технологіями професійного вдосконалення та професійної мотивації.

3. Аспект реалізації пов'язаний з забезпеченням шляхів всебічного використання сформованого гуманістичного потенціалу державної служби та передбачає втілення праксеологічних механізмів формування кадрових технологій (правових, організаційних, фінансово-економічних, адміністративних, дисциплінарних та контрольних). Формуються технології оцінки та атестації.

Операційно-процедурний аспект концепції розкриває особливі техніки та процедури, операції, окремі питання реалізації кадрових технологій.

Так, наприклад, при формуванні та реалізації технології найму працівників митних органів, на нашу думку, доцільно врахувати наступні техніки.

1. Проведення конкурсного випробування, складання тестів, вирішення ситуаційних завдань має здійснюватися залежно від відділу та рівня посади, на яку претендує конкурсант (завдання, що стосуються знання законодавства з державної служби та безпосередньо митної справи; спеціальні завдання з огляду на специфіку відділу, на посаду у якому претендує кандидат; специфічні завдання, сформовані у відповідності до рівня посади, на яку претендує кандидат).

2. Проведення психологічного тестування. Співбесіда з психологом (незалежним, запрошеним експертом) необхідна для виявлення відповідності морально-

психологічним вимогам. Надання експертного висновку стосовно психологічної придатності та потенційної успішності кандидата у побудові кар'єри в державній службі.

Виходячи з основних аспектів концепції формування гуманістичних кадрових технологій в державній службі України, наголосимо на тому, що роль державного службовця повинна бачитися не лише у виконанні планів та досягненні певних намічених показників для того чи іншого органу, перш за все, необхідно зробити акцент на гуманістичній природі того чи іншого індивіда, від професійності якого залежить ефективність функціонування усього механізму державної служби.

ВИСНОВКИ

Запропоновані нами погляди на формування гуманістично-орієнтованої кадрової політики в державній службі гармонійно співвідносяться з елементами Стратегії державної кадрової політики на 2012—2020 роки, яка спрямована на забезпечення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці [1].

Окрім того, в Стратегії наголошується на необхідності впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному секторі економіки [1].

Тож, на наш погляд, надзвичайно актуальною є реалізація концепції формування гуманістичних кадрових технологій в державній службі, яка забезпечить:

— раціональне та ефективне використання професійних можливостей співробітника, підвищення рівня його професійних можливостей, всебічну реалізацію його потенціалу;

— формування в державній службі команди висококласних спеціалістів, з необхідним рівнем кваліфікації, професійним досвідом, патріотизмом та високими ціннісними орієнтаціями.

Література:

1. Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 “Про стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки”. — Законодавство України. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

2. Указ Президента України від 12 березня 2012 року № 187/2012 “Про Національний план дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010—2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”. Офіційне інтернет-представництво Президента України Віктора Януковича. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/14581.html>

Стаття надійшла до редакції 01.08.2012 р.