

3. Федь В. А. Методологічні підходи до аналізу категорій «культуротворчість» та «культуротворче буття» / В. А. Федь // Мультиверсум: філософський альманах: збірник наукових праць; відп. ед.. В.В. Лях. – К., 2008. – Випуск 67. – С. 89-98.

4. Хайрулліна Ю.О. Світоглядна культура особистості: структурно-функціональний аналіз : монографія / Ю. О. Хайрулліна. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – 235 с.

УДК 351/354

О. В. Білоцький,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
соціальних комунікацій та права;

Ю. І. Микуляк,
інженер I категорії,
кафедри публічного управління та адміністрування

ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА У ГАЛУЗІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Ефективна кадрова політика держави загалом і, зокрема, в системі державної служби є запорукою успішного розвитку будь-якої держави, один із чинників досягнення позитивних наслідків реформ. Тільки добре підготовлені кадри, які володіють сучасними знаннями, вміннями та навичками управління здатні забезпечити втілення нововведень, досягти поставлених цілей, працювати над формуванням ефективної системи публічного управління, вирішувати нагальні проблеми, які постають перед суспільством [4].

В Україні проводиться широкомасштабна адміністративна реформа, невід'ємною складовою якої є реформування системи публічної служби, а саме: вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної публічної служби.

Кадрова політика у сфері державної служби – це сукупність принципів, методів, підходів, засобів організаційного впливу, пов'язаних з формуванням, відтворенням, розвитком та використанням персоналу державної служби, створенням відповідних умов для проходження його службової кар'єри [1,12].

Основними напрямами кадрової політики в сфері державної служби є визначення основних цілей, завдань та принципів функціонування інституту державної служби, забезпечення ефективної роботи всіх державних органів відповідно до їх компетенції.

Ефективна кадрова політика має бути спрямована на досягнення таких цілей:

- прогнозування і планування потреби в кадрах (кількісне і якісне забезпечення організації кадрами);
- підбір та розстановку, тобто раціональне використання кадрів;

- розробку критеріїв і методики підбору, розстановки, оцінки і навчання кадрів;

- планування розвитку персоналу, підвищення кваліфікації.

До основних завдань державної кадрової політики у сфері державної служби можна віднести:

- забезпечення ефективної діяльності державних органів відповідно до їх повноважень і компетенції шляхом надання професійних управлінських послуг громадянам;

- забезпечення високого професіоналізму управлінського процесу, комплектування органів державної влади висококваліфікованими кадрами, здатними професійно виконувати посадові обов'язки на високому рівні, на рівні сучасних вимог суспільства;

- подальша демократизація шляхів формування й діяльності апарату органів державної влади, викорінювання бюрократизму, корупції, створення соціальних, правових та інших сприятливих умов і гарантій, необхідних для успішної роботи персоналу у сфері державної служби, виявлення та прояву кожним працівником своїх здібностей;

- формування й підготовка нової генерації кадрів для органів державної влади [5, 26].

Законодавчою базою формування та реалізації державної кадрової політики в Україні є: Конституція України, Загальна декларація прав людини, Кодекс законів про працю України, Цивільний кодекс України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, а також такі законодавчо-правові акти, як закони України: «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про оплату праці», «Про запобігання корупції», «Про професійний розвиток працівників», «Програма кадрового забезпечення державної служби та Програма роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» № 1035/95 від 10.11.1995, постанови та положення Кабінету Міністрів України: «Про порядок стажування у державних органах» № 804 від 01.12. 1994, «Про проведення атестації державних службовців» № 1922 від 28.12.2000, «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» № 169 від 15.02.2002, «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» № 564 від 07.07. 2010 та інші.

Основними принципами регулювання кадрових процесів у сфері державної служби є:

- добір за професійно-діловими, морально-етичними та особистісними якостями;

- дотримання гласності й відкритості, соціальної рівності доступу громадян до державної служби;

- постійна увага до розвитку кадрів, їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації:

- створення та функціонування ефективної системи резерву керівних кадрів;

- оновлення і стабільність кадрів. їх наступність, поєднання

досвідчених і молодих, перспективних працівників;

- вивчення кадрів на практичній роботі, оцінка їх діяльності за досягнутими результатами і методами роботи [1, 23].

Службова кар'єра державного службовця включає:

1. Вступ на державну службу.
2. Присяга державного службовця.
3. Категорії / групи посад.
4. Ранги державних службовців.
5. Просування по службі.
6. Стаж державної служби.
7. Кодекси / правила поведінки.
8. Соціально-побутове та матеріальне забезпечення.
9. Припинення державної служби.

Забезпечення державної служби та органів місцевого самоврядування висококваліфікованими спеціалістами в умовах скорочення штатів є одним з найактуальніших завдань державної кадрової політики. Підґрунтям прийняття дієвих рішень в цієї сфері є аналіз кількісного та якісного складу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

На сьогодні одним із джерел первинної інформації є зведені дані про якісний та кількісний склад державної служби, які щорічно готує Державна служба статистики України. Статистичне спостереження у сфері публічної служби проводиться органами державної статистики на основі форми державної статистичної звітності № 9-ДС (річна) «Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів». Обстеженню підлягають усі органи, установи та організації, на працівників яких поширюється дія Законів України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Станом на 1 січня 2015 року в Україні налічується 380257 державних службовців (295709 осіб) та посадових осіб місцевого самоврядування (84548 осіб), що складає 8,7% від загальної чисельності населення (42895,7 тис. осіб), що перевищує відповідний показник більшості країн Європейського Союзу.

Аналіз стану кадрової роботи у міністерствах та центральних органах виконавчої влади свідчить, що загальна кількість фактично працюючих державних службовців станом на 01 січня 2015 року становить 110 625 осіб, у тому числі кількість фактично працюючих державних службовців I - IV категорій - 6 493 особи, що становить 5,8 % від загальної кількості фактично працюючих державних службовців.

Впродовж 2014 року на посади державних службовців у міністерствах та центральних органах виконавчої влади призначено 7 981 особу (7,2 % від загальної кількості фактично працюючих державних службовців). На посади державних службовців I - IV категорій призначено 1 273 особи, що становить 15,8 % від фактично працюючих державних службовців I - IV категорій.

Одночасно спостерігаються певні тенденції щодо збереження вакантних посад в центральних органах виконавчої влади 10,6% від штатної чисельності державних службовців I - IV категорій посад і у місцевих

державних адміністраціях 12,3 % від штатної чисельності державних службовців I - V категорій посад, що може бути пов'язано з економією фонду оплати праці. Середня заробітна плата державних службовців в кінці 2014 на початку 2015 року була обмежена 7 мінімальними заробітними платами.

Динаміка розподілу державних службовців за віком має тенденцію збільшення кількості осіб у віковій групі до 35 років.

Формування сильної та ефективної держави, здатної вступити до ЄС, добре організованої системи публічного управління неможливе без:

- створення і зміцнення правової бази кадрової складової;
- наявності високопрофесійного складу кадрового корпусу органів публічної влади, використання його професійного досвіду і раціонального використання його потенціалу;
- забезпечення використання високого професіоналізму кадрів на засадах формування раціональної структури органів публічного управління, запровадження в практику їх діяльності сучасних ефективних кадрових технологій і процедур [3].

Сподіваємося, що вирішити ці проблемні моменти буде спроможний ухвалений 10 грудня 2015 року Закон України «Про державну службу», який набрав чинності 01 травня 2016 року. Згідно з цим документом вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу, що має здійснюватися з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на вакантну посаду. Слід зазначити, що він є основоположним у здійсненні очікуваної реформи державної служби та спрямований на забезпечення розвитку публічної служби. Звісно, це буде неможливо здійснити без розроблення ефективних підзаконних нормативно-правових актів відповідно до нового законодавства [2,12].

Для покращення кадрової політики в системі державної служби, на нашу думку, необхідно:

– врегулювати всі питання що стосуються проходження державної служби на законодавчому рівні. На прикладі Загального статуту державних службовців Франції розробити Кодекс державної служби України. Такий акт став би юридичною базою для всіх державних службовців, що дало би змогу перестати регулювати службово-правові відносини між державою та державними службовцями нормами трудового законодавства;

– удосконалити роботу кадрових служб. Кадрова служба повинна здійснювати планування кар'єри державних службовців, мати програму розвитку персоналу, бути технічно оснащеною, мати комп'ютеризований банк інформації про співробітників. Її структура повинна визначатися функціями і завданнями органу державної служби, а не лише чисельністю працюючих;

– при проведенні конкурсу поряд із перевіркою знань законів та Конституції потрібно визначати ділові, професійні та моральні якості кандидатів на заміщення вакантних посад. Використовувати також такі методи, що застосовуються в управлінні персоналом приватних організацій: метод самооцінки, морального, інтелектуального, культурного, психологічного фізіологічного потенціалів та інші;

– залучати на державну службу молодих дипломованих спеціалістів, запровадивши процедуру наставництва. За прикладом Франції проводити підготовку службовця до його першої посади (початкова професійна підготовка, коли кандидат на заміщення вакантної посади направляється на навчання). Або досить ефективним є залучення випускників, які закінчили вищі навчальні заклади за відповідною спеціальністю, проходили виробничу практику в органах виконавчої влади, займалися проблемами, які будуть вирішувати в майбутньому (наприклад, написання курсових та дипломних робіт за темою, що безпосередньо стосується майбутньої діяльності).

Література:

1. Білинська М. М. Стратегія державної кадрової політики України: цілі та шляхи реалізації : навч.-метод. матеріали / М. М. Білинська, В. М. Сороко, В. О. Чмига. – К. : НАДУ, 2013. – С. 12-23.

2. Витко Т. Ю. Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку / Т. Ю. Витко. // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. - 2016. - № 1. – С. 12.

3. Інституційне забезпечення кадрової політики у публічному управлінні: місія, роль та місце Національної академії державного управління при Президенті України : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, А. І. Семенченко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2015. – 160 с.

4. Канавець М. В. Актуальні проблеми формування засад державної кадрової політики в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2013-2/doc/3/05.pdf>.

5. Михненко А.М. Державна кадрова політика: концептуальні основи, цілі, зміст і завдання / А.М.Михненко, Н.Т.Гончарук, Л.Л.Прокопенко // Менеджер. – 2005. – Вип. 3 (33). – С. 26.

УДК 378.14

Х. М. Вінтонів,
кандидат історичних наук,
доцент кафедри
соціальних комунікацій та права

ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН ЯК ЗАСІБ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ ДО УКРАЇНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

Однією з найважливіших умов адаптації студентів-іноземців у нашій країні є розуміння ними закономірностей існування українського суспільства. У навчальному процесі на рівні ВНЗ це розуміння формується за допомогою вивчення дисциплін гуманітарного циклу. Залучення студентів до культурної спадщини і духовних цінностей свого та інших народів є основоположним завданням гуманізації освіти і виховання. Цей аспект навчальної роботи є особливо актуальним для Івано-Франківського національного технічного