

Юскаєва І. П.,

експерт з продажу послуг мобільного зв'язку Сумської філії ПАТ

«Укртелеком»

ЗМІСТ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню змісту кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України. В процесі дослідження проаналізовано поняття кадрової політики, кадрового процесу, кадрового забезпечення; надано визначення поняттю «кадрове забезпечення Міністерства соціальної політики України» і охарактеризовано його зміст.

Ключові слова: кадрове забезпечення, Міністерство соціальної політики, кадрова політика.

Статья посвящена исследованию содержания кадрового обеспечения Министерства социальной политики Украины. В процессе исследования проанализированы понятия кадровой политики, кадрового процесса, кадрового обеспечения; дано определение понятию «кадровое обеспечение Министерства социальной политики Украины» и охарактеризованы его содержание.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, Министерство социальной политики, кадровая политика.

Article devoted to the research of content of staffing of the Ministry of Social Policy of Ukraine. The study analyzed the concept of personnel policy, staffing process, staffing; given the definition of «personnel of the Ministry of Social Policy of Ukraine» and described its contents.

Keywords: Staffing, Ministry of Social Policy, personnel policy.

Для України становлення ефективної системи соціального забезпечення та захисту населення є одним із найважливіших завдань унаслідок наявності високого рівня соціальної напруженості. Правильне та ефективне кадрове забезпечення Міністерства соціальної політики України виступає головним фактором розвитку належного рівня соціальної політики України. Ефективність соціальної політики України багато в чому залежить від чіткого правового регулювання її кадрових механізмів, належної оцінки рівня спеціалізації кадрів, забезпечення належним кадровим потенціалом. Саме тому, розуміння змісту та принципів кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України є актуальним та необхідним на сьогодні.

Необхідно зазначити, що проблемні питання державної кадрової політики досліджували у своїх працях такі вчені, як О.М. Бандурка, Г.І. Балюк, В.Г. Вишняков, В.К. Колпаков, Т.Є. Когановська, С.А. Комаров, К.Б. Левченко, Г.М.

Мякішев, В.А. Сулемов, В.В. Черепанов та інші. Незважаючи на дослідження вчених, багато проблемних питань щодо кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України залишаються й досі малодослідженими.

Метою статті є аналіз змісту кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: проаналізувати поняття кадрової політики, кадрового процесу, кадрового забезпечення; надати визначення поняттю «кадрове забезпечення Міністерства соціальної політики України»; охарактеризувати зміст кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України.

В сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин у світі, кадри виступають найбільш стабільним соціальним елементом держави і суспільства, носієм досвіду, національним багатством будь-якої соціальної та демократичної держави. Особливу роль потенціал кадрового складу відіграє в системі державного управління, оскільки кадри державного управління реалізують функції і завдання державної влади. Реалізується таке кадрове забезпечення державного управління шляхом реалізації та впровадження державної кадрової політики.

Так, на думку деяких вчених, кадрова політика – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму щодо вироблення цілей та завдань, спрямованих на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу відповідно до суспільних потреб, вимог законодавства та ринку праці. Кадрова політика покликана забезпечити всі ділянки суспільно необхідної діяльності відповідними за професією та кваліфікацією працівниками, та створити у них мотивацію до ефективної праці [1, с. 32; 2, с.118-119].

В.А. Сулемов визначає кадрову політику в сфері державної служби як стратегію держави по формуванню, розвитку і забезпеченню затребуваності її кадрового потенціалу і кадрового складу. В цьому і полягає сутність державної кадрової політики в державній службі [3, с. 404].

Але ми більш схилиємося до такого визначення державної кадрової політики, за яким її в цілому слід розглядати як потужний інструмент держави в системі державного управління, як діючий засіб збереження і укріплення влади, як важливий соціокультурний фактор духовно-морального розвитку працездатного населення країни. У зв'язку з чим, як висловився В. Сулемов, мова йде не тільки про збагачення і реалізацію професійних здатностей людей, але і їхньої активності в управлінні державними, соціально-економічними процесами в країні, збереження і примноження «людських ресурсів» суспільства [4, с. 4].

Загальновідомим при цьому є той факт, що навіть при наявності продуманої, науково обґрунтованої державної політики вона не принесе бажаного результату, якщо не будуть вироблені і апробовані сучасні ефективні механізми її перетворення в життя. На сьогоднішній день, можна констатувати той факт, що вченими не досягнуто консенсусу в такому питанні як визначення сутності механізму кадрової політики.

Так, на погляд проф. В.І. Лук'яненко, механізм реалізації державної кадрової політики є системою кадрової діяльності, спрямованої на кадрове забезпечення реформ в перехідний період, що відображається на концепції державної кадрової політики, законодавчій базі, принципах, методах, способах, методиках, технологіях і формах кадрової роботи [5, с. 59].

За визначенням В.М. Анісімова сутність механізму реалізації державної кадрової політики зводиться до того, що останній являє собою систему певних заходів (адміністративно-організаційних, соціально-економічних, правових, культурно-виховних), що приводять в дію державну кадрову політику [6, с. 153].

Таким чином, можна зробити висновок, що механізм державної кадрової політики є складним і системним, оскільки складається з багатьох окремих процесів, дія яких спрямована на різних об'єктів, одним із яких виступає кадровий склад того або іншого органу чи установи.

Ми повністю розділяємо думку про те, що саме кадровий склад (персонал) є останньою ланкою державного управлінського 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 правильно і чітко він діє, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи виконавчої влади [7, с. 144].

Аналізуючи визначення кадрового забезпечення, що містяться в наукових джерелах, можна дійти висновку, що такий процес є також складним і системним, оскільки охоплює в собі різні види діяльності по відношенню до кадрового складу. На погляд Ю.П. Битяка, елементами процесу комплектування (забезпечення) державного апарату є виявлення кількісних та якісних потреб у кадрах, їх підготовка, добір, розстановка, визначення способів зайняття посад, встановлення правових засад проходження державної служби, шляхів підвищення кваліфікації, визначення засад перевірки виконання службовцями покладених на них завдань [8, с. 17].

Основними складовими процесу кадрового забезпечення державного управління є: організаційно-штатна робота; підбір кадрів; розстановка кадрів; професійна підготовка кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінка кадрів; забезпечення службового просування кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів [9, с.82; 10, с. 34].

Система роботи з кадрами спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення службових завдань і раціонального використання персоналу, оскільки тут розв'язується весь комплекс питань, пов'язаних з відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, атестаційною оцінкою його професійних і особистих якостей на всіх етапах діяльності [11, с. 84].

Слід відмітити також, що кадрове забезпечення не варто плутати із такими окремими явищами як кадрова діяльність та кадровий процес, кожен із яких являє собою самостійний вид діяльності та має власне смислове навантаження. Зокрема, кадрова діяльність являє собою діяльність суб'єктів реалізації кадрової політики (керівники установ, організації), що направлена на

формування, розвиток і раціональне використання свого кадрового складу і кадрового потенціалу.

Кадровий процес – це сукупність послідовних дій керівництва, направлених на досягнення певного результату в реалізації кадрової політики шляхом раціонального використання ресурсів, форм, методів кадрового управління. Наприклад, в сфері професійного розвитку державних службовців кадрові процеси – це професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців [3, с.349].

Важливо також відмітити, що кадрове забезпечення, виступаючи складовою загального механізму державної кадрової політики, реалізується виключно на законодавчому підґрунті, основи якого передбачені у різноманітних по своїй юридичній силі та змісту нормативно-правових документах. У зв'язку з чим, на нашу думку, державне кадрове забезпечення Міністерства соціальної політики України варто розглядати як окремий механізм, що входить в загальний механізм реалізації державної кадрової політики, який реалізується державою в особі її окремих інститутів на основі спеціального законодавства з метою забезпечення ефективного функціонування цього державного органу, зокрема шляхом здійснення управління його кадрами, розробкою та впровадженням механізмів раціонального використання результатів їх діяльності, створенням умов для їх професійного та кар'єрного розвитку.

Відповідно до «Порядку розгляду питань, пов'язаних з підготовкою і внесенням подань щодо осіб, призначення на посаду та звільнення з посади яких здійснюється Президентом України або Кабінетом Міністрів України чи погоджується з Кабінетом Міністрів України», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2012 р. № 298, міністри призначаються на посаду Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України; перший заступник, заступник міністра та заступник міністра - керівник апарату, керівник центрального органу виконавчої влади, його перший заступник та заступник, призначаються на посаду Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України [12].

Слід відмітити також, що даною Постановою визначені відповідні підрозділи в структурі Кабінету Міністрів України, котрі готують документи для розгляду питань про призначення на посади та звільнення з посад міністрів та заступників міністра.

Згідно до п.4 даної Постанови опрацювання подання щодо призначення на посаду і документів, що додаються до нього, здійснюється: за дорученням Прем'єр-міністра України структурним підрозділом з питань кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України - стосовно Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, міністрів, Керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України, його першого заступника та заступників, керівника Апарату Прем'єр-міністра України, голів обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій. За дорученням керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України структурним підрозділом з питань кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України - стосовно перших заступників та заступників міністрів, заступників міністрів - керівників апарату, керівників інших центральних органів виконавчої влади, їх перших заступників та заступників, державних уповноважених Антимонопольного комітету, керівників підприємств, їх перших заступників та заступників [12].

Також вищевказана Постанова визначає коло осіб, які здійснюють необхідні подання щодо призначення на посади або звільнення з них вищевказаних посадових осіб. Так, відповідно до п. 7 подання щодо призначення на посаду та звільнення з посади або погодження призначення на посаду вноситься: Прем'єр-міністром України Президентові України - стосовно Першого віце-прем'єр-міністра України, віце-прем'єр-міністрів України, міністрів; Прем'єр-міністром України Президентові України - стосовно перших заступників та заступників міністрів, заступників міністрів - керівників апарату, керівників інших центральних органів виконавчої влади, їх перших заступників та заступників, державних уповноважених Антимонопольного комітету.

Пропозиції Прем'єр-міністрові України вносить міністр щодо кандидатур на посади першого заступника, заступника міністра та заступника міністра -

керівника апарату; керівник іншого центрального органу виконавчої влади - щодо першого заступника та заступника керівника центрального органу виконавчої влади.

Слід відмітити також, що з метою вивчення досвіду роботи претендента на посаду, визначення його професійного рівня, ділових та моральних якостей, оцінки відповідності посаді, на яку він рекомендується, рівня правової підготовки тощо проводиться співбесіда з претендентом. Співбесіду з претендентами на посаду: перших заступників та заступників міністрів, заступників міністрів - керівників апарату, керівників центральних органів виконавчої влади, їх перших заступників та заступників організовує структурний підрозділ з питань кадрового забезпечення Секретаріату Кабінету Міністрів України [12].

Важливе місце в системі органів державного управління, що так чи інакше здійснюють свій вплив на кадрове забезпечення Міністерства соціальної політики України, займає Адміністрація Президента України, як постійно діючий допоміжний орган, що утворюється Президентом України відповідно до п. 28 ч.1 ст. 106 Конституції України.

Відповідно до п.13 Указу Президента України «Про Положення про Адміністрацію Президента України» від 2 квітня 2010 року N 504/2010 цей орган опрацьовує внесені в установленому порядку пропозиції з вирішення кадрових питань, що належать до повноважень Президента України, в тому числі питань призначення, погодження призначення на посади, звільнення з посад, притягнення відповідних осіб до дисциплінарної відповідальності, відставки голів місцевих державних адміністрацій, веде облік таких кадрів [13].

Питання внутрішнього кадрового забезпечення відносяться також і до компетенції самого Міністерства соціальної політики України, яке має право з метою організації своєї діяльності на здійснення добору кадрів в апарат Міністерства та на керівні посади на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери його управління; на формування кадрового резерву на відповідні посади; на організацію роботи з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату

Мінсоцполітики України, а також організацію підвищення кваліфікації працівників центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується через міністра соціальної політики України, та їх територіальних органів [14]. Відповідні завдання покладаються на управління кадрового забезпечення міністерства соціальної політики України.

Взагалі, на сьогоднішній день, питання кадрового забезпечення не стоїть окремо від такої його складової як якість кадрового наповнення державного апарату управління, що виступає запорукою ефективності та результативності в реалізації поставлених перед публічною службою завдань. Саме тому на рівні головного органу державної виконавчої влади – Кабінету Міністрів України були прийняті наступні нормативно-правові документи, що є, на нашу думку, основними в питанні регулювання професійної підготовки державних службовців.

До них ми відносимо: Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації державних службовців за рахунок міжнародної технічної допомоги» від 03.04.1996 року; «Про підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з питань запобігання проявам корупції на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування» від 06.07.2011 року; «Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад з метою створення умов для правового, економічного та організаційного забезпечення розвитку системи підвищення кваліфікації» від 28.11.2011 року. Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 07.05.2010 року; «Про державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб у 2012 році» від 17.05.2012 року тощо.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити висновок, що в сучасних умовах державна кадрова політика в сфері державного управління з елементу адміністративної влади має перетворитися в руках держави на потужний інструмент державного управління, засіб підвищення його ефективності, становлення України як сучасної держави з розвинутою економікою та високими соціальними стандартами життя населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / уклад. Н.П. Матюхіна; за ред. О.М.Бандурки. – Х.: Ун-т внутр.справ, 2000. – 120 с.

2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб и дополн. – М.:ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

3. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб.пособие для студ.вузов / В.В.Черепанов, В.П.Иванов. – М.: Юнити-Дана, Закон и Право, 2008. – 575 с.

4. Сулемов В.А.Государственная кадровая политика в современной России / В.А. Сулемов. –М.,2005. – 215 с.

5. Лукьяненко В.И. Кадровая политика и механизм ее реализации / В.И. Лукьяненко. – М.: РАГС, 1998. – 371с.

6. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / Под ред.В.М. Анисимова. – М.,1999. – 328 с.

7. Колпаков В.К. Адміністративне право України: Підручник / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.

8. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис. докт.юрид.наук: 12.00.07 / Ю.П. Битяк. – Х.: Нац. юрид. акад. ім. Я.Мудрого, 2006. – 36 с.

9. Мякишев Г.М. Организация кадровой службы / Г.М. Мякишев. – М.,2000. – 182 с.

10. Колодкин Л.М. Юридическая психология / Л.М. Колодкин. – М., 2004. – 356с.
11. Манжула А. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ на тлі становлення демократичних процесів в Україні / А. Манжула, О. Янко // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – №3. – С. 82-85.
12. Про затвердження Порядку розгляду питань, пов'язаних з підготовкою і внесенням подань щодо осіб, призначення на посаду та звільнення з посади яких здійснюється Президентом України або Кабінетом Міністрів України чи погоджується з Кабінетом Міністрів України. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2012 р. № 298// Офіційний Вісник України. – 2012. – № 30. – ст. 1107.
13. Положення про Адміністрацію Президента України. Указ Президента України від 2 квітня 2010 року № 504/2010// Офіційний Вісник України. – 2010р. – № 25. – Ст. 978.
14. Про Положення про Міністерство соціальної політики України: Указ Президента України від 6 квітня 2011 року // Офіційний вісник України. – 2011 р. – № 29. – ст. 1227.

Юскаєва І.П. Зміст кадрового забезпечення Міністерства соціальної політики України / І.П. Юскаєва // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – № 28. – 2014. – С. 74-77.