

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Дімітрова Є.В.

аспірантка Навчально-науково-виробничого-центру НУЦЗУ м.Харків

Вивчення українського досвіду державної кадрової політики неможливо без порівняльного аналізу його з закордонним досвідом роботи з кадрами, з персоналом як зарубіжних державних, так і самостійно господарюючих організацій. Сучасний світ демонструє різні моделі державної служби. Державна служба більшості країн складалася упродовж тривалого історичного розвитку. кожне суспільство виробляє своє власне розуміння функцій держави в залежності від соціальних характеристик, національної філософії, менталітету та ідеології, вірувань і традицій. У той же час, не дивлячись на різноманіття суспільного облаштування країн, простежуються деякі подібні риси, певна політична й культурний взаємозв'язок. В організаційно-правову структуру державної служби та її адміністративно-правової регламентації виділяються наступні моделі:

1. Континентальна або романо-германська модель, представлена, в основному, європейськими державами.
2. Англосаксонська модель (система загального права), до якої відносяться англomовні країни та Великобританія (має специфічну модель державної служби).
3. Державна служба країн ісламської орієнтації.
4. Трудова (радянська) модель (КНР, Куба, побічно колишні країни соціалістичної орієнтації). [1]

Жорсткі механізми політико-правової регламентації службового поведінки, кар'єрна і послідовність посадового просування характерні для романо-германської моделі державної служби. Деталізовані нормативно-правові акти, регламентація повсякденної діяльності чиновників, функціонування державної служби по принципу централізму, ієрархічності, «вірнопідданства» державі визначають

сутність соціально-статусних характеристик. В англо-саксонській моделі державної служби соціальний статус службовців багато в чому залежить від суті суспільного розуміння державної влади, яка носить багатоскладовий і плюралістичний характер. Сутність державно-службової поведінки визначають принципи «відкритих дверей» і «вільного входу» так, що межа між державними службовцями та приватними особами окреслена не настільки чітко, як у континентальних країнах.

У світі існують різні форми організації управління державною службою. Деякі з цих відмінностей визначаються рівнем соціально-економічного розвитку держав: держави з швидкими темпами економічного розвитку, високим рівнем життя населення, які мають розвинені традиції демократії можуть мати інші адміністративні інститути управління, ніж держави, що розвиваються з уповільненим економічним розвитком і низьким рівнем життя. На структури управління державної службою впливають політичні режими, в рамках яких функціонують адміністративні організації.

Відмінності визначаються також типом адміністративно-територіальної організації держави. З цієї точки зору існують два основних види управління державною службою: унітарний і федеративний. При унітарній структурі управління система державної служби регулюється безпосередньо з центру. Так, управління департаментами у Франції, провінціями в Італії, графствами в Швеції здійснюється переважно центральним апаратом. Унітарна система управління характеризується значним контролем над регіональними органами, саме цим багато в чому забезпечується керованість і однорідність діяльності.

Федеративна система управління складається з організаційних одиниць, мають значну самостійність щодо управління власною державною службою. Діяльність державних службовців земель Німеччини, штатів в США і Бразилії, кантонів в Швейцарії регулюється поряд з федеративними законами регіональними законами та нормами. Кожен член федерації має право створити власну структуру управління державною службою. Наприклад, у США немає типової форми організації органів управління державної служби штатів. Організаційна структура органів управління державною службою в зарубіжних країнах має кардинальні відмінності.[2]

У ряді країн кадровий орган управління державною службою знаходиться в підпорядкуванні спеціалізованого міністерства.

Характерною особливістю формування і розвитку систем управління державною службою в зарубіжних країнах є та обставина, що в більшості країн до державних службовців відносяться працівники, виконують державні функції управління й отримують заробітну плату з державного бюджету. Таким чином, система державної служби має два рівні: в перший рівень входять публічні службовці - працівники публічного сектору економіки (викладачі ЗВО, вчителі, працівники державних залізних доріг, пошти та ін.). Другий рівень складають безпосередньо працівники органів державного управління - це чиновники, що працюють у міністерствах і відомствах. Статус кожної категорії службовців різний у тих чи інших країнах, при це для чиновників законодавчо встановлені особливі умови проходження служби й більш жорсткі правила та обмеження. Оскільки професійна діяльність публічних службовців регулюється переважно загальним трудовим правом, їх система управління не завжди ідентична структурам управління в міністерствах і відомствах, де існують спеціалізовані організаційні структури, що входять до сфери компетенції публічного права.

Порівняльний аналіз показує, що в більшості країн складається складна, децентралізована система політико-адміністративного управління кадровим потенціалом державної служби. процес реформування державної служби пов'язаний в першу чергу зі зміною ролі держави в світі, яке повинно бути здатне висловити загальний проект розвитку суспільства, інтегрувати спільні інтереси і соціальну злагоду. Політичне управління в більшості розвинених країн делегується приватним особам і громадським організаціям. Такі незалежні гравці здійснюють оцінку результативності роботи чиновників на місцях, проводять цивільний нагляд за їх діяльністю. Тому, основні цілі та завдання реформування державної служби в Україні пов'язані з підвищенням ефективності діяльності державних органів управління, введенням нової практики ухвалення рішень в державних органах, розвитком відносин між державою та її громадянами на основі довіри. Різні підходи світової практики в сфері державної кадрової політики, управління персоналом, людськими ресурсами покликані допомогти при розробці моделі державної кадрової політики в Україні.[5,6,7]

При цьому використання ефективних технологій політико-адміністративного управління повинно враховувати специфіку розвитку Української держави, особливості умов і факторів національної системи державної служби. Значення має перш за все визначення адаптивних елементів ефективного державного управління, використання інноваційних механізмів управлінської діяльності.

Список літератури:

1. Гаман М. Особливості державного управління у сфері інноваційної діяльності/ М. Гаман // Вісн. НАДУ. – 2004. – №2. - С 158-166
2. Карпеко Н. Механізми підготовки конкурентоздатних фахівців/Н.М. Карпеко / Інформаційний простір. Українські реалії: досвід трансформацій: Матеріали V міжнар. наук.-практич. конфер.(м. Хелм, Польща 28 листопада 2015 р.): україномовний варіант /:Вид-во ВШМВСК, 2016. – С.86-90
3. Киселев В. Взаимоотношения крупного капитала и государственной власти (Зарубежный опыт) // Проблемы теории и практики управления. – 2004.- №1. – С. 31-33.
4. Олексенко Р. І., Кондрашов О. М., Шишкін В. О., Ортіна, Г. В, Застрожніков А. Г. (2010) Економіка підприємства / Економіка підприємства: навчальний посібник. Люкс, Мелітополь. ISBN 978-966-8428-49-4
5. Олексенко Р.І. Управління продуктивністю праці на підприємствах / Р.І. Олексенко. – К.: Агросвіт.– 2010.– №11. – С. 46-48.
6. Ортіна Г. В. Гендерні аспекти лідерства в практиці управління / Г.В. Ортіна // Економіка та держава. – 2012. – №. 7. – С. 31-32.
7. Щєбликіна І.О., Олексенко Р.І. (2012) Управління персоналом: навч. посібн. Сімферополь: ДІАЙП, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2