**Стратегія розвитку державної кадрової політики України у сфері освіти**

**Бойко Максим Ігорович**

здобувач вищої освіти факультету оперативно-рятувальних сил Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України

**Науковий керівник: Чорномаз Іван Костянтинович**

ORCID ID: 0000-0001-9742-0201

канд. технічн. наук, заступник начальника кафедри пожежної тактики та аварійно-рятувальних робіт Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля Національного університету цивільного захисту України

*Україна*

Реформування кадрового забезпечення України є одним з пріоритетних напрямів Стратегії державної кадрової політики України. Серед головних причин, що зумовили необхідність розроблення Стратегії, можна виділити такі:

- стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі;

- відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

- недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень під час формування та реалізації державної кадрової політики. У зв'язку з цим назріла нагальна потреба зміни управлінської парадигми у сфері державної кадрової політики, вироблення моделі сталої, дійової кадрової системи, упровадження нових кадрових технологій.

Стратегія державної кадрової політики виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, визначає основи формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави.

У структурно-змістовому плані державна кадрова політика – це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та регулювання кадрових процесів і відносин.

Державна кадрова політика реалізується через сукупність різноманітних соціальних функцій владних інститутів і визначає шляхи і засоби кадрового забезпечення реформ, професіоналізм їх здійснення; є важливим фактором збереження та зміцнення цілісності держави, соціально-політичної стабільності суспільства і виступає елементом регуляції життєдіяльності населення.

Об’єктом впливу кадрової політики держави є всі кадри суспільства, усі людські ресурси. Кадри поєднують професійно підготовлені групи людей, що здійснюють діяльність у різних сферах суспільства. Вони є складним утворенням, що зумовлює соціальну стратифікацію суспільства. Кадри класифікуються відповідно до професійної структури суспільства на кадри: державно-політичної сфери, матеріально-господарської сфери і соціально-культурної сфери. Відповідно до ієрархії управління розрізняють керівників, фахівців і виконавців.

До об'єктів кадрової політики належить також комплекс відповідних правових норм, принципів, форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення реалізації мети, цілей і завдань, які визначаються кадровою політикою всіх рівнів. Кадрова політика орієнтована на підтримку та внесення змін у функціонування кадрової системи держави, регуляцію кадрових процесів, забезпечення взаємодії суб'єктів кадрової політики та кадрової роботи.

Ступінь участі кожного із суб'єктів у розробленні та реалізації державної кадрової політики має визначатися на певних нормативно-правових засадах та відповідати місцю в соціальній структурі. Стратегія сучасної державної кадрової політики України є стратегічним документом, спрямованим на визначення системи принципів, пріоритетів, змісту, основних напрямів, механізмів формування та реалізації державної кадрової політики. Метою державної кадрової політики, як зазначається в цьому документі, є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвиненою ринковою економікою.

Цілі державної кадрової політики:

• соціальна – досягнення високого рівня професійного, інтелектуально-творчого, морального потенціалів країни та задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідного рівня оплати праці та умов її здійснення;

• економічна – забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання економічної могутності країни, підвищення рівня добробуту населення і зменшення витрат, що забезпечують ці досягнення;

• інституційна – нормативно-правова забезпеченість, розвиненість інститутів кадрової сфери, удосконалення кадрової системи та кадрової роботи на демократичних принципах;

• організаційна – розбудова системи регулювання кадрової сфери та управління нею на засадах соціального діалогу та партнерства всіх зацікавлених суб'єктів державної кадрової політики.

Стратегія базується на:

- Конституції України, європейських принципах публічного права та управління, чіткого розмежування регулятивних і управлінських функцій держави;

- засадах сучасної демократії, що передбачає свободу вибору професійної діяльності особи, творчу конкуренцію, гармонію прав та обов’язків;

- тенденціях переходу світової цивілізації на інформаційний етап розвитку, який ґрунтується на інноваціях, творчості, знаннях, інформації;

- цінностях і філософії гуманізму, які орієнтують діяльність у цій сфері на сприяння всебічному розвитку та самореалізації людини, гуманізації системи професійної соціалізації й технологій кадрової роботи;

- принципах соціального діалогу та партнерства, рівноправного залучення всіх заінтересованих суб'єктів до процесів формування і реалізації кадрової політики;

- сучасних концепціях і технологіях управління розвитком людського й кадрового потенціалу.

Основні напрями державної кадрової політики:

- розроблення програм відновлення, розвитку та використання людських, трудових і кадрових ресурсів;

- розвиток та ресурсне забезпечення інститутів кадрової системи та соціального партнерства у сфері державної кадрової політики;

- нормативно-правове забезпечення державної кадрової політики;

- розроблення морально-етичних основ роботи з кадрами, удосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики, підстав і процедур притягнення до відповідальності за її порушення;

- зміцнення системи захисту професійних інтересів та прав працівників, передусім через залучення профспілок, асоціацій роботодавців, трудових колективів до розробки та реалізації кадрової політики;

- створення системи аудиту, моніторингу людських, трудових і кадрових ресурсів, проектного та аналітичного забезпечення кадрової системи;

- оновлення державних стандартів щодо кваліфікаційних вимог у ключових видах економічної діяльності та професійної освіти;

- приведення кадрової системи та кадрової роботи в Україні у відповідність із стандартами ЄС;

- створення системи та технологій залучення інвестицій у розвиток трудових ресурсів, кадрової системи та кадрової роботи;

- створення складових загальнонаціональної кадрової системи – регіональних кадрових підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку та кадрової політики регіону;

- створення соціально-економічних, нормативно-правових, організаційних, механізмів подолання негативних міграційних процесів та їх наслідків, стимулювання зворотної міграції;

- проведення активної кадрової політики стосовно жінок, інвалідів, пенсіонерів, іноземних робітників;

- відновлення сектора трудових ресурсів, який об’єднує кваліфіковані робочі кадри для ключових секторів економіки, пов'язаних з науково-технічним прогресом;

- оновлення підсистеми кадрів для сільського господарства з урахуванням потреб ринкової економіки, розвитку фермерства, посилення кооперації, модернізації агротехнологій, відтворення соціокультурної інфраструктури;

- оптимізація кадрового забезпечення наукової сфери та підвищення ефективності використання наукового потенціалу;

- адаптація кадрів соціокультурного сектора до вимог ринкової економіки, глобалізації культури та сучасних технологій соціокультурної комунікації [12, c. 165].

Підвищення соціально-економічного статусу цих кадрів:

- реформування загальнонаціональної системи професійної підготовки кваліфікованих кадрів з метою задоволення потреб ключових секторів економіки, сільського господарства, науки та культури;

- стимулювання висококваліфікованої праці для розвитку наукоємних та інноваційних видів діяльності, використання ресурсозберігаючих технологій;

- адаптація національних кадрів до інформаційного суспільства, упровадження інформаційних технологій в усіх ланках кадрової системи;

- створення системи залучення, професійної орієнтації, підготовки та адаптації молоді до роботи в ключових галузях економіки, сільського господарства, соціокультурної сфери;

- стимулювання творчості у всіх видах виробничої, наукової, культурної і освітньої діяльності.

Державна кадрова політика має реалізовуватися на засадах:

- системної діяльності, яка поєднує політико-правові, економічні, соціальні, організаційні, морально-психологічні, соціокультурні аспекти;

- універсальності для всіх суб'єктів державної кадрової політики;

- єдності цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами;

- орієнтованості на забезпечення реалізації моделі української економіки найближчого і віддаленого майбутнього;

- цілеспрямованої професіоналізації трудових ресурсів і кадрової системи;

- соціального партнерства всіх суб'єктів державної кадрової політики;

- постійного удосконалення кадрової системи, розвитку її інститутів з метою ефективного використання всіх форм суспільної взаємодії;

- оптимального поєднання забезпечення стабільності кадрів та їх раціонального оновлення;

- використання кращого вітчизняного та світового досвіду кадрової роботи;

- сучасного технологічного та ресурсного забезпечення.

**Висновки.** Головними принципами кадрової політики є справедливість в соціумі, професіоналізм державних службовців, збалансованість між суспільними інтересами й інтересами суспільних груп, державна відповідальність щодо створення умов для реалізації інтересів та прав людини.

На формування державної політики в галузі освіти впливають зовнішні чинники, що дає змогу враховувати стан, тенденції та перспективи розвитку освіти, потреби суспільства та держави в освіті, розробляти реалістичну освітню політику, побудовану на вітчизняному досвіді освітньо-педагогічної діяльності з урахуванням досягнень міжнародного співробітництва в освітній сфері.

**Список використаних джерел:**

1. Амосов О. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О. Амосов, А. Дєгтяр // Публ. упр.: теорія та практика. – 2011. - № 3.
2. Андрійчук Т. Принцип прозорості комунікації органів державної
влади з населенням: понятійно-концептуальне бачення/ Т. Андрійчук//
Вісник Книжкової палати. – 2009. – №4.
3. Астахова К.В. Розвиток інститутів освітньої сфери у трансформаційній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец.: 08.00.01 / К.В. Астахова. – Х., 2007.
4. Бачило И.Л. Государство и право XXI в. Реальное и виртуальное / И.Л. Бачило. – М. : ЮРКОМПАНИ, 2012.
5. Біла книга національної освіти України / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г. Кременя. – К., 2009.
6. Бегей І. Основні теоретичні складові сучасних моделей
державного управління/ І. Бегей// Державне управління та місцеве
самоврядування. – 2015. – Вип. 2(25).
7. Буринов М. А. Электронное правительство как фактор
совершенствования регионального управления в условиях информационного общества // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – №3. – С.
8. Вороненко В. Кадри забезпечують успіх / В. Вороненко, І. Фещенко // Ваше здоров'я. – 2011. - № 49.
9. Воронько О.А. Кадрова політика – універсальний важіль державного будівництва // Вісник УАДУ. – 2004.
10. Воронько О.А. Керівні кадри: Державна політика та система управління // Навчальний посібник – К.: Видавництво УАДУ, 2000.
11. Геєць В. Трансформационные преобразования в Украине: переосмысливая пройденное и думая о будущем / В. Геєць //Общество и экономика. – 2006. - № 3.
12. Государственная кадровая политика и механизмы её реализации. Кадроведение: курс лекций. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Изд-во РАГС, 1998.
13. Гусєв В. О. Державне-приватне партнерство як фактор забезпечення інноваційної модернізації національної економіки / В. О. Гусєв, О. А. Радіонов // Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 27 трав. 2011 р.: у 2 т. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, С. В. Загороднюка. – К. : НАДУ, 2011.
14. Гусєв В. О. Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження : монографія. / В. О. Гусєв. - Донецьк : Юго-Восток , 2011.
15. Грицяк Н.В. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів: Колективна монографія /Н. В. Грицяк, В. О. Гущенко, Н. Г. Протасова; Наук. ред. І. В. Розпутенко; Українська академія державного управління при Президентові України. Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів – К.: 2003.