

**Хрідочкін Андрій**  
доктор юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедрою загально-правових дисциплін,  
Дніпровський гуманітарний університет

## **ПРОБЛЕМИ ПОБУДОВИ СУЧАСНОЇ СТРАТЕГІЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В УКРАЇНІ**

Адміністративно-правове регулювання питань кадрової політики в органах публічної адміністрації України в контексті політики реформування набуває виняткову актуальність сьогодні, на етапі системних трансформацій, що відбуваються в усіх сферах державного і суспільного життя України. Нині є актуальним зміщення акцентів із нарощування загальних обсягів теоретичного дослідження різних аспектів публічного управління на вирішення практично значущих професійних проблем службової діяльності.

Вивчення наукового доробку вчених дозволяє стверджувати, що з-поміж науковців триває дискусія щодо сутності та складових елементів кадрової політики. Значна частина дослідників поділяє думку про те, що під кадровою політикою розуміє систему теоретичних знань, ідей, поглядів, принципів, відносин і організаційно-практичних заходів державних органів, спрямованих на встановлення цілей, завдань, характеру цієї політики, визначення форм і методів кадрової роботи, вимог до державних службовців за конкретно-історичних умов розвитку держави [1, с. 183].

Реалізація вимог адміністративної реформи в Україні, динамічний євро інтеграційний поступ вимагає переосмислення й зміни парадигми державної кадрової політики. Вироблення сучасних інноваційних підходів до підготовки, перепідготовки державних службовців сприятиме становленню високопрофесійного кадрового потенціалу та зміцненню його корпоративного іміджу.

Більшість науковців схиляється до думки, що у сучасній правовій системі вкрай необхідною є адаптація чинного законодавства, яке регулює алгоритм проходження державної служби, до законодавства Європейського Союзу.

Як засвідчує практика, на жаль, наявне чинне законодавство у цій сфері не повністю відповідає потребам сьогодення, рівню демократизації громадянського суспільства щодо забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина [2, с. 19]. Це підтверджує й те, що наявні прогалини у законодавстві все більше спричиняють політичний вплив на професійну діяльність кадрів органів публічної адміністрації, що призводить до дестабілізації та нівелювання престижу їх діяльності.

Не менш важливою ланкою у підготовці кадрів для органів публічної адміністрації України є самоосвіта. Самоосвіта - цілеспрямована систематична пізнавальна діяльність, яка орієнтована на збільшення можливостей особистості в професійному кар'єрному рості та самовдосконаленні. Організація самоосвіти передбачає: планування органами публічної адміністрації та організаціями процесу самоосвіти; безпосереднє вивчення та засвоєння кадрами у сфері управління інформаційно-освітніх матеріалів; оцінку рівня підготовки, досягнутої в процесі самоосвіти.

Таким чином, адміністративно-правове регулювання професійної підготовки кадрів органів публічної адміністрації поряд із загально правовими питаннями і доступністю державної служби впливають на професійну діяльність; найважливіші елементи адміністративно-правового режиму її антикорупційного розвитку; відповідні управлінські дії органів, посадових осіб і службовців з погляду їх доцільності, корисності та значущості в інтересах формування адміністративного права інноваційної держави [3, с. 70].

Нова якість перетворень охоплює сутність адміністративно-правових засад у поєднанні з пріоритетами їх розвитку, включаючи вплив політики реформування на теоретико-методологічний зміст державної служби; передумови, чинники, процеси, що впливають на формування професійних якостей кадрів органів публічної адміністрації України; принципи розвитку

державно-службової діяльності. Комплексні показники оцінки і критерії ефективності професійної підготовки кадрів органів публічної адміністрації України, які потребують законодавчого закріплення на державному рівні, об'єднані двома блоками суспільних відносин, що впливають на якість роботи службовців, реалізацію політики реформування.

Перший блок - блок розвитку, який відповідає за збалансованість кадрового забезпечення органів публічної адміністрації, займається вдосконаленням загальних положень і умов діяльності, формує завдання на розвиток нових службово-правових відносин реалізується через державні освітні програми.

Другий блок - блок коригування діяльності службовців і управління кадровою політикою в органах публічної адміністрації, що забезпечує довіру населення до системи органів влади, формуючи відтак дієві зворотні зв'язки реалізується через систему перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ухвалення нових нормативно-правових актів про кадрову політику, що конкретизують питання грошового утримання, пенсійного забезпечення, дисциплінарної та іншої відповідальності державних службовців, а також інноваційних програм із застосуванням програмно-цільової методології аналізу діяльності службовців, є необхідною складовою вдосконалення законодавства і правозастосовної практики у сфері професійної підготовки.

Доцільною є розробка системи інноваційно-правових дій суб'єктів адміністративного регулювання кадрової політики в органах публічної адміністрації України за напрямками: систематичне проведення моніторингу застосування законодавства про службу в державних органах, коригування законодавства про протидію корупції на державній службі, перевірка ефективності концепції адміністративно-правового моделювання інноваційного розвитку діяльності співробітників [4, с. 8].

До пріоритетних напрямів кадрової політики в органах публічної адміністрації України на сучасному етапі належать: активізація роботи службовців щодо реалізації Стратегії сталого розвитку «Україна-2020»;

змістовне збагачення доктрини інноваційно-службової діяльності, зокрема щодо органів Міністерства внутрішніх справ України; вдосконалення кадрової політики, законодавства про державну службу.

Концепція інноваційного розвитку професійної підготовки щодо органів Міністерства внутрішніх справ України повинна забезпечити зміну адміністративно-правового статусу правоохоронної служби в зазначених органах у процесі вдосконалення правових відносин, що виникають у ході реформування системи Міністерства внутрішніх справ (утворення Національної поліції, реформування системи цивільного захисту, органів охорони кордону, упорядкування відповідно до стандартів Європейського Союзу міграційної служби).

Цьому відповідають питання подолання бюрократизму в самій системі застосування освітніх інновацій, властивих професійній діяльності кадрів органів публічної адміністрації України, переорієнтованих на антикризовий ринок праці та адміністративно-правове моделювання інноваційного розвитку державної служби в регіонах країни [5, с. 50-51].

Доцільно розробити проект Закону України «Про інноваційний розвиток регіональної кадрової політики», предметом регулювання якого має стати зміна статусу суб'єктів службово-правових відносин відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», де необхідно передбачити заходи зі стратегічного розвитку професійної підготовки на центральному та регіональному рівнях; формування єдиної системи кадрового моніторингу та інформації про службові вакансії; створення комісії з розробки і контролю виконання критеріїв відбору на навчання, до кадрового резерву та кар'єрного росту працівників на службі в державних органах, зокрема викладацького складу спеціалізованих вишів.

Таким чином, побудова сучасної стратегії модернізації системи кадрової політики в органах публічної адміністрації України вимагає теоретичного осмислення державної кадрової політики не тільки як управлінської, але й як юридичної категорії та як самостійного напрямку державної політики.

### Список використаних джерел:

1. Недобор І.В. Чинники впливу на формування та реалізацію кадрової політики в системі публічного управління. *Теорія та практика державного управління*. 2018. Вип. 3. С. 180-187.
2. Армаш Н.О. Концептуально-методологічні засади співвідношення державних політичних посад з посадами державної служби в органах виконавчої влади: автореф. дис. На здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.07. Запоріжжя. 2014. 40 с.
3. Кулик Д.О. До проблеми припинення державно-службових відносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Юриспруденція*. 2014. № 12. Т. 2. С. 70–72.
4. Попадюк Н.І. Механізми формування державно-управлінської еліти: вітчизняний та зарубіжний досвід: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02. Київ. 2013. 20 с.
5. Іваниця А.В. Завдання, напрями та принципи кадрової політики в органах поліції України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 2. С. 47-52.