

КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

А.В. Ковязін

студент 2 курсу факультету економіки та бізнесу

Науковий керівник:

Бондаренко С.М.

*к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ*

Однією з важливих складових реформування механізму державної влади є удосконалення його кадрового забезпечення. Від професіоналізму персоналу органів державної влади та місцевого самоврядування вирішальною мірою залежить якість життя населення, репутація державних органів та конкурентоспроможність країни.

Вагомий внесок у вивчення теорії та практики формування кадрової політики внесли вітчизняні дослідники Балабанова Л.В., Богиня Д.П., Виноградський М.Д., Колот А.М., Савченко В.А., Серьогін С.М., Щокін Г.В. та інші. Велику увагу питанням удосконалення кадрової політики в сучасній науці управління приділяли М. Армстронг, Д. Бодді, Р. Дафт, П. Дойль, П. Друкер та інші зарубіжні науковці. Висвітленню проблем управління персоналом та кадрової політики присвячено роботи [1-7]. Проте питання формування та удосконалення кадрової політики органів державної влади та місцевого самоврядування потребують детального вивчення та описання.

Теорією та практикою доведено, що ефективність державного та муніципального управління значною мірою залежить від кваліфікації, компетентності, моральних якостей співробітників, що потребує удосконалення кадрової політики органів державної влади та місцевого самоврядування.

Кадрова політика – сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Кадрова політика формується керівництвом організації, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій [5].

Сучасна кадрова політика в органах державної влади та місцевого самоврядування повинна носити інноваційний характер, що позитивно вплине на якість та ефективність роботи цих органів. Вимогою сьогодення є застосування в органах державної влади та місцевого самоврядування сучасних кадрових технологій, які являють собою сукупність певних дій, прийомів, методів, організаційних процедур, спрямованих на статус та характеристики персоналу. Інноваційні технології здійснення кадрової політики передбачають вироблення нового стилю кадрового забезпечення органів державної влади високопрофесійним управлінським персоналом, здатним задовольнити потреби і очікування населення шляхом надання якісних адміністративних послуг.

Можна виділити наступні принципи кадрової політики у органах державної влади та місцевого самоврядування, які відповідають сучасним глобальним процесам суспільного розвитку та демократичним стандартам:

- раціональний підбір кадрів;
- просування по посадовим сходам виключно за діловими якостями;
- навчання персоналу протягом життя;
- заохочення співробітників до службової кар'єри;
- використання економічних методів мотивації та стимулювання праці персоналу.

Зміст кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування полягає у наступному: забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування робочою силою високої якості; прогнозування та планування потреби в кадрах; аналіз прийому, звільнення та плинності кадрів; раціональне використання кадрів, їх оптимальний підбір і розстановка; заходи адаптації працівників; розробка критеріїв оцінювання кадрів; постійне навчання персоналу; розвиток працівників, профорієнтація і перепідготовка, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації, організація просування по службі; вдосконалення організації та стимулювання праці, забезпечення техніки безпеки, створення і використання кадрового резерву на керівні посади.

Виділимо пріоритетні напрями вдосконалення кадрової політики у органах державної влади та місцевого самоврядування:

- удосконалення законодавчої бази в сфері державної кадрової політики;
- створення економічних, правових, соціальних, організаційних основ успішної реалізації потенціалу персоналу;
- упровадження ефективної системи мотивації праці співробітників;
- удосконалення системи навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації персоналу та ін.

Отже, сучасна кадрова політика у органах державної влади та місцевого самоврядування за своїм характером повинна бути інноваційною. Вимогою сьогодення є застосування сучасних кадрових технологій, що дасть змогу забезпечити високу репутацію органів державної влади та місцевого самоврядування, досягти високої якості життя населення та конкурентних переваг країни.

Література:

1. Бондаренко С.М. Базова концепція загального управління якістю TQM: роль персоналу / С.М. Бондаренко, Н.В. Михайленко // Економічний простір. – 2015. – № 103. – С. 139-146.
2. Бондаренко С.М. Корпоративна соціальна відповідальність у концепції загального управління якістю на підприємствах легкої промисловості України / С.М. Бондаренко // Економічний простір. – 2016. – № 105. – С. 154-163.
3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). - К. : НАДУ, 2012. - 72 с.
4. Жовнірчик Я.Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування / Я.Ф. Жовнірчик // Інвестиції: практика та досвід. – 2017. - № 12. – С. 102-107.
5. Кадрова політика. Режим доступу: uk.wikipedia.org/wiki/Кадрова_політика
6. Луциків І.В. Особливості здійснення кадрової політики в сфері публічного управління / І.В.Луциків, В.В. Гупка. Режим доступу: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/28316/2/MNPK_2019_Lutsykiv_I-Features_of_the_implementation_88-89.pdf
7. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» № 45/2012 1 лютого 2012 року. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>