

РЕАЛІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Сучасний розвиток України, як заможної, незалежної та міцної європейської держави неможливий без проведення ефективних реформ, у тому числі адміністративних. Важливим фактором розвитку держави є кадрове забезпечення реформ, професіоналізм і надійність державних службовців та конструктивне використання кадрового потенціалу.

Обов'язковим елементом державного та муніципального управління є саме робота з кадрами, яка являє собою плановий і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Формування державної кадрової політики є досить складним, суперечливим процесом. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог за умови послідовної реалізації низки науково-методичних, законодавчих, політичних та організаційно-управлінських заходів. У розробці державної кадрової політики важливо вирізняти окремі етапи:

- 1) розробку кадрової доктрини;
- 2) вироблення концепції державної кадрової політики, визначення її змісту (системи цілей, пріоритетів, принципів тощо);
- 3) розробку програм (цільових, комплексних та ін.);
- 4) розробку та налагодження механізмів реалізації кадрової політики, розв'язання її окремих проблем [1, с. 103].

На нашу думку, обов'язковими елементами державної кадрової політики мають бути: реалістичність, а саме врахування потреб суспільства в кадрах; послідовність вирішення стратегічних кадрових завдань; системність, тобто врахування різних аспектів кадрових питань; єдність і багатовекторність кадрових процесів; демократичність; моральність; перспективність.

Дослідження вчених в останні роки показують, що населення країни відзначає зниження якості роботи та професіоналізму держслужбовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Серед основних причин: призначення на посади по знайомству, протекціонізм, кумівство, недоліки в роботі кадрових служб, низький рівень духовності й моральності тощо. Для поліпшення ситуації, важливо передусім створити ефективну систему управління кадрами державної служби й місцевого самоврядування та побудувати дієвий механізм стимулів і мотивацій держслужбовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Для реалізації цих завдань потрібно впроваджувати в систему роботи з кадрами державної служби і місцевого самоврядування: соціальні технології, спрямовані на підвищення професійної підготовки службовців; формування і регулювання управлінського резерву державної служби, одночасно з цим прогнозуючи можливу перспективу формування кадрового потенціалу в динаміці [2, с. 284].

Можна виділити такі проблеми реалізації державної кадрової політики:

- послаблений контроль та вимогливість до управлінських кадрів;
- низький рівень мотивації та соціального захисту державних службовців;
- недостатній рівень організаційної культури;
- недосконалість нормативно-правової бази;
- застарілі технології та механізми реалізації державної кадрової політики, недостатній рівень їх теоретичного розроблення в науковій літературі;
- відсутність цілісної системи управління персоналом, що передбачає визначальну та стратегічну роль працівників кадрових служб у керуванні людськими ресурсами на державній службі;
- необхідність усебічного вивчення та запровадження кращого вітчизняного й зарубіжного досвіду формування служб із реалізації державної кадрової політики.

Розвиток нашої держави неможливий без якісної та обґрунтованої концепції державної кадрової політики, яка б мала визначити вимоги до кадрового потенціалу держслужбовців і ОМС, їхніх професійних якостей, які зможуть забезпечити ефективне функціонування та розвиток нашого суспільства. Державна кадрова політика повинна бути важливою складовою концепції розвитку держави, для якої в першу чергу має бути характерна: соціальна орієнтованість суспільства й держави, демократія, ринкова економіка, інноваційність та європейська інтеграція.

На основі особливостей здійснення кадрової політики в сфері публічного управління можна запропонувати пріоритетні напрями щодо її вдосконалення, а саме:

- забезпечення професіоналізації державних службовців;
- удосконалення законодавчої бази, яка надасть кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності;
- створення ефективного кадрового резерву;
- створення правового, соціального, організаційного підґрунтя для успішної реалізації професійного потенціалу державних службовців;
- упровадження ефективної системи мотивації праці публічних службовців;
- забезпечення прозорості та відкритості кадрової політики у сфері публічного управління;
- удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців;
- модернізація кадрових служб;
- дотримання демократичних принципів відкритості, гласності й справедливості під час вирішення кадрових питань [3, с. 89].

Отже, державна кадрова політика має бути такою, яка б могла врахувати нагальні потреби суспільства в кадрах, перспективною, науково обґрунтованою, ґрунтуватися на знаннях про суспільство, здійснюватись на правовій основі, демократичною, яка б враховувала можливості держави та її перспективи. Державні службовці які зацікавлені в удосконаленні своєї праці, прагнуть до професійного розвитку – це запорука розвитку муніципальних представницьких органів.

Сучасне кадрове забезпечення має обов'язково мати інноваційний характер, тому що саме у такий спосіб можна забезпечити формування та реалізацію інституту публічної служби, які позитивно позначаються на якості та ефективності всього публічного управління. Також дуже важливим моментом є, посилення контролю за діяльністю державних службовців, підвищення рівня їх професійності та стимулювання, що на сьогоднішній день є актуальними питаннями, та потребують швидкого вирішення для розвитку держави загалом.

Список використаної літератури

1. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 12. С. 102-107.
2. Гончар С. В. Пропозиції модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні. *Філософські обрії сьогодення*. 2018. № 11. С. 283-287.
3. Луциків І. В., Гупка В. В. Особливості здійснення кадрової політики в сфері публічного управління. *Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*. 2019. № 6. С. 88-90.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Білоус С.П.

Бойко С.А.

Черкаський національний університет ім.Б.Хмельницького

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У сфері публічного управління, так само як і в управлінні підприємствами, економічний аналіз посідає важливе місце і дозволяє встановити можливості більш раціонального