

організаційних та соціально-економічних рішень. Проте виникають певні ускладнення надто повільним формуванням спроможних громад та змінами адміністративно-територіального устрою України через розмежування повноважень між органами держави та самоврядування, між рівнями самоврядування і територіальними органами виконавчої влади. Інформованість суспільства свідчить про наявність проблем в інформаційному забезпеченні процесу децентралізації.

Список використаної літератури

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кириченко Ю. М. Місцеве самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні [Електронний ресурс] / Ю. М. Кириченко // Юридичний науковий електронний журнал. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: Місцеве самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні [Електронний ресурс] // Юридичний науковий електронний журнал. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: http://www.lsej.org.ua/6_2018/58.pdf.
3. Бородин Є. І. Органи місцевого самоврядування як об'єкт реформування в контексті децентралізації влади в Україні [Електронний ресурс] / Євгеній Іванович Бородин // Публічне управління: теорія та практика. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-02\(16\)/25.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2016-02(16)/25.pdf).

Науковий керівник: к.і.н., доцент Носань Н. С.

Кучер К.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Вироблення і реалізація державної політики вимагають формування ефективно діючої системи кадрового забезпечення, в процесі функціонування якої має відбуватися постійне поповнення органів з державної політики, соціальних служб молодими кваліфікованими працівниками, забезпечуватися їх безперервний професійний розвиток. Це необхідна умова для ефективності функціонування галузі, що дозволяє вирішувати як середньострокові, так і довгострокові завдання, здійснювати розробку і реалізацію державних та регіональних програм.

На вдосконалення системи кадрового забезпечення державного і муніципального управління спрямовані адміністративна реформа і реформа державної служби. Однак хід цих реформ переконує, що в багатьох випадках вони не дають необхідного ефекту. І цілком обґрунтовано в зв'язку з цим Т.Є. Кагановська зазначає, що оцінки рівня професіоналізму державних і муніципальних службовців залишаються стабільно негативними [1].

Подолання розриву між цілями кадрової політики і реальною практикою кадрового забезпечення державної політики пов'язано з пошуком, розробкою та застосуванням інноваційних за своєю суттю рішень в управлінні кадровими процесами. Це завдання набуло сьогодні ключового значення. Доречно стверджувати, що без її рішення не може успішно реалізуватися ні один із напрямів державної чи регіональної політики.

Для ефективної реалізації державної політики необхідне забезпечення її висококваліфікованими кадрами, що володіють сучасним особистісно орієнтованим стилем мислення і здатністю до творчості і саморозвитку. Рішення даного завдання вимагає наукового підходу до управління кадровими процесами в органах з державної політики, необхідною передумовою якого є чітка дефініція понять.

Ключове поняття «кадрове забезпечення державної політики» можна розглядати в двох значеннях. У першому значенні під кадровим забезпеченням державної політики розуміється система заходів щодо виявлення, відбору, підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів і створення кадрового резерву працівників, зайнятих в цій сфері, що здійснюється в рамках і на основі державної кадрової політики, реалізації її цілей, пріоритетів, принципів. У другому значенні цим поняттям визначаються всі кадри та фахівці, професійно

зайняті в сфері державної політики, що максимально зближує його з поняттям «кадровий потенціал». Управління кадровим забезпеченням державної політики нами визначається як цілеспрямована, системно організована і технологічно обґрунтована діяльність суб'єктів державного, муніципального та громадського управління щодо вдосконалення кадрового потенціалу даної галузі соціальної політики.

Об'єктом управління кадровим забезпеченням в органах державної політики є кадри, кадрові процеси та відносини. Під суб'єктом управління кадровим забезпеченням розуміється носій визначених законом повноважень, прав і відповідальності у виробленні та реалізації кадрового забезпечення, активний учасник кадрових відносин. Для державної політики характерна полісуб'єктність управління кадровим забезпеченням. Основними суб'єктами його є: державні і муніципальні керівники, в число функцій яких входить визначення кадрової стратегії; структурні підрозділи в державних і муніципальних органах, що здійснюють оперативне керівництво державною і муніципальною службою; керівники органів державної політики, які безпосередньо вирішують питання кадрового забезпечення державної політики; керівники громадських об'єднань, які вибудовують власну кадрову політику і більш-менш послідовно впливають на кадрові процеси в державних і муніципальних структурах. Основна мета управління кадровим забезпеченням державної політики - формування і розвиток кадрового потенціалу, що забезпечує вирішення її основних завдань.

Управління кадровим забезпеченням державної політики не може бути успішним без визначення її чіткої стратегії, розрахованої, щонайменше, на декілька років вперед. Тому найбільш перспективною технологією управління кадровим забезпеченням державної політики є технологія програмно-цільового управління, заснована на розробці і реалізації проектів і програм, а головним методом її реалізації має виступати соціальне проектування.

Дослідження дозволяє стверджувати, що управління кадровим забезпеченням державної політики доцільно будувати на основі тезаурусної концепції соціальної діяльності. В основі її лежить поняття тезауруса, який представляє собою повний систематизований склад інформації та установок в тій чи іншій області життєдіяльності, що дозволяє в ній орієнтуватися. Тезаурус характеризує ієрархічну систему відомостей і знань, яка відображає суб'єктивні уявлення про світ, засновані на цінностях і суті.

У відповідність з цією концепцією, управління кадровим забезпеченням державної політики є послідовним процесом практичної реалізації єдиної нормативно-ціннісної структури учасників цієї діяльності. Умовою застосування тезаурусного підходу є визначення та інституціоналізація цінностей і смислів кадрової політики в якості ядра системи. До числа найбільш значущих цінностей можна віднести професійну компетентність фахівців, професійну мотивацію працівників, установку на професійний розвиток, правовий характер кадрової політики, її перспективність. Тезаурусна концепція виходить з необхідності постійного узгодження ціннісно-сутнісних установок учасників державної політики, їх послідовної зміни як умови і результату реалізації кадрових проектів і програм.

Список використаних джерел

1. Кагановська Т. С. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
2. Зозуля В.О. Принципи кадрового забезпечення органів державної влади як інструмент реалізації демократичного врядування. Держава та регіони. № 3(59). 2017. С. 11-15.
3. Лазоренко Л.В. Проблеми формування кадрового складу органів державної влади. Інтелект XXI. № 5. 2016. С. 80-83.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Кирилюк І. М.