Оксана Лаврук
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В МІСЦЕВИХ ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Одним із найважливіших і першочергових факторів досягнення визначених завдань є належне забезпечення сфери державного управління висококваліфікованими та професійними кадрами. За цих умов кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади є ефективним організаційно-правовим, управлінським інструментом у проведенні державної політики в регіонах та формування ефективного кадрового складу, важливим засобом розвитку місцевої влади, оскільки в ній поєднуються різні аспекти державного впливу на всі сфери життєдіяльності регіонів. Визначено, що кадрова політика – один із пріоритетних напрямів діяльності держави щодо координації заходів, які вживаються з метою розвитку і вдосконалення всього трудового потенціалу країни, і здійснюється, як правило, у трьох основних площинах: у системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, на державних підприємствах, в установах, організаціях і на недержавних підприємствах.

Кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади – це система визначених та нормативно закріплених мети, завдань, пріоритетів, принципів та форм діяльності держави щодо регулювання кадрових процесів: відбору/добору, розстановки/ротації, підготовки/перепідготовки, професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, використання та вивільнення персоналу в місцевих органах виконавчої влади. А тому кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади, її принципи мають бути

спрямовані на те, щоб управлінські кадри всіх рівнів працювали над досягненням стратегічних цілей державної політики, головними серед яких є розвиток людського потенціалу, підвищення добробуту громадян та розвиток сім'ї; піднесення управлінської науки; підвищення професійного рівня вітчизняних фахівців; зростання реальних доходів громадян та зниження рівня безробіття; забезпечення дієвого соціального захисту; забезпечення продуктивної зайнятості населення; гарантування безпечної життєдіяльності людини, сприяння вияву її громадської активності; підвищення конкурентоспроможності національної економіки; орієнтація на чинні в провідних європейських країнах моделі соціально-економічних відносин та забезпечення належного добробуту своїх громадян; адаптація вітчизняного законодавства до законодавства Європейського Союзу та створення в Україні цивілізованої правової системи [1, с. 8].

Реалістичність, творча спрямованість, комплексність, демократичність, гуманізм, законність, – саме ці принципи надають державній кадровій політиці цілісність і сутнісну визначеність, однозначність і єдність у межах усієї держави, створюють можливість впливу на всі кадрові процеси, на всіх суб'єктів кадрової роботи, виступають базою їх взаємодії [2].

У науковій літературі існують різні підходи до визначення принципів кадрової політики. Вважається, що сучасні принципи кадрової політики можна розділити на дві основні групи: загальні й специфічні. До загальних принципів відносять: принцип реалістичності, науковості кадрової політики; принцип конкретно-історичного підходу кадрової політики; принцип комплексності; принцип законності; принцип демократичності; принцип гласності; принцип гуманізму, моральності кадрової політики.

Якщо загальні принципи являють собою перенесення універсальних характеристик сучасного демократичного суспільства в кадрову сферу, то специфічні принципи діють уже тільки в системі кадрових відносин: поєднання спадкоємності та систематичного оновлення кадрів; відбору кадрів за професійними, діловими і моральними якостями; рівного доступу громадян до

державної служби й трудової діяльності; соціальної й економічної захищеності персоналу; соціального контролю за діяльністю державного апарату; нейтральності, деполітизації кадрової політики; виділення квоти державних посад для партій, що перемогли у виборах.

Останнім часом все поширенішою стає позиція, відповідно до якої виділяють загальні базисні принципи, що регулюють кадрові процеси в цілому; специфічні принципи, що регулюють кадрові процеси й кадровий потенціал в окремій сфері; спеціальні принципи, що регулюють функціонування окремих елементів кадрового процесу. Ці принципи діють ефективно у взаємозв'язку, взаємодії й взаємозалежності.

До загальних базових принципів належать: науковість, історичний підхід, моральність, законність, демократизм, субсидіарність (принцип розподілу владних повноважень між адміністративними рівнями), спадкоємність і змінюваність (необхідності систематичної заміни службовців на посадах, що сприяє попередженню професійної деформації, що пов'язана з тривалим терміном перебування на одній і тій же посаді і має негативні наслідки для якості виконуваної роботи).

Специфічними принципами, що регулюють кадрові процеси в окремій сфері, є: підбір кадрів за діловими, професійними і моральними якостями; відкритість і гласність; соціальна рівність доступу громадян до державної служби; підконтрольність системи державної служби державі й громадянському суспільству; захищеність державних службовців від сваволі й некомпетентного втручання в їхню діяльність; наявність правових, організаційних, матеріальних та інших гарантій, що передбачають забезпечення належних умов для виконання ними посадових (службових) обов'язків та інші принципи.

До спеціальних принципів, що регулюють функціонування окремих елементів кадрового процесу, належать: доступність професійної освіти; відповідність професійного навчання державним освітнім стандартам; комплексність, безперервність і багатопрофільність навчання; зв'язок

професійного навчання із соціально-економічними процесами, що мають місце у певній місцевості; орієнтація службовців на перспективи професійного росту; диференційований підхід до різних категорій службовців; введення модульної системи професійного навчання з урахуванням індивідуального підходу до особистісних особливостей того, хто навчається; взаємозв'язок професійного навчання службовців із загальною системою безперервної професійної освіти фахівців.

З огляду на вищевикладене, пропонуємо принципи кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади визначити як положення і правила, що регламентують кадрову політику, мають об'єктивну основу, оскільки базуються на природі і закономірностях кадрової діяльності у конкретному регіоні і відображають цю діяльність в постійному розвитку.

Список використаних джерел

1. Мотренко Т.В. Особливості сучасного розвитку державної служби в Україні // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: Матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 28 трав. 2004 р.: У 2т. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. К.: НАДУ, 2004. Т. 1. С. 6-12.

2. Олуйко В.М. Принципи державної кадрової політики в регіоні України // Вісник Державної служби України. 2002. № 2 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=37623&cat_id=37402&ctime=1141127662687.

3. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом // ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.118-123.