певної продуктивності праці та її ефективності. Надання академічної відпустки раз на кілька років також є стимулюючим засобом. Такі відпустки дозволяють хорошим працівникам підвищувати кваліфікацію за рахунок читання спеціальної літератури [1, с.251].

Однією з форм групової мотивації, яка зазнала широке застосування у практиці закордонних та вітчизняних підприємств, є використання гнучких графіків праці. В державних установах Англії на початку 90-х років як експеримент була введена нова форма організації праці, яка надавала співпрацівникам значну ступінь волі – можливість працювати як на робочому місці так і дома, в залежності від конкретних обов'язків співпрацівника і домовленості між ним та його керівником [3, с.221].

Отже, системи мотивації працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Щоб застосовувати цей засіб максимально ефективно необхідно мати чітке уявлення про механізм поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Саме тому необхідно вивчати інтереси людей та їх потреби, розробити чітку та зрозумілу для працівників систему стимулювання, використовувати нематеріальні стимули, намагатись створити команду людей, а не групу розрізнених індивідів, які не здатні прийняти певне рішення.

Список використаних джерел

1. Недашківській М.М. Менеджмент персоналу/Академія ДПС України, 2002.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління.-К.:Академвидав, 2003.
3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами.-К.:Кондор, 2003.
4. Панченко Є.Г. Менеджмент персоналу.-К.:2005.
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. / Ф.І. Хміль.-К.: Академвидав, 2003.

Головата Наталія,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: асистент Прокопчук Л.М.

ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ

Протягом багатьох років до вирішення кадрових питань підходили однобічно, а саме – в кожному працівникові бачили, перш за все, слухняного виконавця, який реалізує вказівки керівника. Сьогодні характер трудової діяльності суттєво змінюється, що ставить підвищені вимоги до формування та реалізації кадрової політики в державі. Особливо важливим це питання є для управління персоналом у державній, у тому числі податковій, службі.

Розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою зміцнення держави. Держава об'єктом свого впливу має всі кадри суспільства, всі людські ресурси. Однак об'єктом безпосереднього державного управління є особовий склад державної служби, кадри органів державної влади. Суттєво відмінні механізми управління службовцями від системи державного впливу (в тому числі опосередкованого) на кадри виробничих, підприємницьких, фінансово-банківських структур.

Як свідчить історична практика, формування державної кадрової політики є досить складним, багатогранним процесом. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, включає в себе послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій. Кадри є найбільш стабільним соціальним елементом суспільства й держави, носієм їх традицій та досвіду. Саме кадри зберігають ці якості навіть під час зміни суспільно-політичного устрою, зміни структур і устрою держави.

У розробці державної кадрової політики важливо вирізняти окремі етапи:

- розробку кадрової доктрини;

- розробку концепції державної кадрової політики, визначення її змісту (системи цілей, пріоритетів, принципів тощо);

- розробку програм (цільових, комплексних та ін.);

- складання та налагодження механізмів реалізації кадрової політики, вирішення її окремих проблем [4].

Таким чином, перш ніж визначати шляхи та засоби вирішення конкретних кадрових проблем, важливо визначити засади та концептуальні позиції державної кадрової політики, її місце і роль у державній діяльності, суб'єкти та об'єкти кадрової політики, специфіку їх взаємодії тощо.

Необхідність розробки нової кадрової політики, кадрового забезпечення випливає із змісту тих завдань, які стоять сьогодні перед державою. Необхідно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відбивали сучасний рівень управлінської науки, практики і вимоги демократичного суспільства.

Для виконання своїх функцій державі необхідний апарат службовців. У той же час професійні кадри потрібні всім структурам, які функціонують у межах держави. Держава не може залишити ці кадри поза своїм впливом, тому що без цього не може бути забезпечена нормальна життєдіяльність людей, суспільства в цілому.

Державна кадрова політика (де її суб'єктом виступає держава) визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями і принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни.

Під державною кадровою політикою слід розуміти державну стратегію, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, що віддзеркалює волю народу, державну стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів держави. У змістовному плані державна кадрова політика — це система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів діяльності держави з організації та

регулювання кадрових процесів і відносин. Ці принципи, у свою чергу, визначають і головні критерії оцінки кадрів, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, раціонального використання кадрового потенціалу країни.

Український досвід формування та реалізації державної кадрової політики пов'язаний з подальшим удосконаленням нормативно-правового забезпечення та створенням сучасної системи державної кадрової політики. Протягом останніх років в Україні оновлюється та уніфікується законодавство; здійснюється стратегічне управління державною кадровою політикою; впроваджуються система управління результативністю та функціональне управління; реформується система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, оптимізується мережа навчальних закладів усіх рівнів, функціонує система державного замовлення відповідно до потреб ринку праці; з'являються нові форми здобуття освіти; модернізується система профорієнтації, формується мережа центрів професійної орієнтації тощо [3].

Конституція України [1], Закон України «Про державну службу»[2], укази Президента України з питань роботи з кадрами та становлення державної служби, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України значно зміцнили нормативно-правову базу державної кадрової політики.

Отже, одна з ключових проблем підвищення ефективності кадрової політики держави – недооцінка складнощів, пов'язаних з подоланням командно-адміністративної системи. Логічним наслідком послідовного здійснення сучасної державної політики України є критичний перегляд кадрової політики: визначення її особливостей, законодавчої бази, організаційної структури.

Головна мета сучасної державної кадрової політики: забезпечити високий професіоналізм управлінського процесу і всі ділянки трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками, здатними забезпечити відродження України.

Необхідно зазначити, що в сучасних умовах державна кадрова політика повинна стати прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу. Цілі та принципи кадрової політики можуть стати мобілізуючою й організуючою силою в координації і взаємодії всіх державних, економічних і громадських структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку та раціональному використанні всього кадрового потенціалу, в тому числі управлінського і підприємницького.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. // Голос України. – 1994. – 5 січ.
2. Конституція України // Голос України. – 1996. – 27 лип. – № 138.
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. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). - К. : НАДУ, 2012. - 72 с.
4. Оболенський О. Ю. Державна служба: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 344 с.

Головата Наталія,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Моделі управління в менеджменті відводиться найважливіше значення. Під нею розуміють сукупність знань про те, як необхідно вибудовувати управління, наскільки сильно вона впливає на всі структури і процеси