

Фучкевич Віктор,
студент ОС Магістр спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В МІСЦЕВИХ ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Головною ланкою, що об'єднує всі фактори адміністративно-управлінських перетворень, є якісне кадрове забезпечення органів виконавчої влади та ефективна кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади, спрямована на професіоналізацію державної служби.

Єдиного визначення кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади в науковій літературі не існує. Деякі аспекти формування та реалізації кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади України були предметом розгляду багатьох дослідників. Термін “кадрова політика” в управлінській практиці досить багатозначний. Головна відмінність в підходах до його використання полягає у тому, що одні теоретики і практики розуміють під кадровою політикою вираз стратегії роботи з кадрами кожного суб'єкта управлінської діяльності, своєрідну програму діяльності. Інші вважають, що кадрова політика тотожна кадровій діяльності, тобто тлумачать її вельми широко, включаючи в неї, крім іншого, кадрову роботу. З погляду Т. Базарова, кадрова політика – це “... складова частина стратегічно орієнтованої політики організації. Мета кадрової політики – забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів в його розвитку відповідно до потреб самої організації, вимог чинного законодавства, дії ринку праці” [1]. Е. Коротков розглядає кадрову політику як “систему науково обґрунтованих цілей, завдань, орієнтирів, пріоритетів, потреб,

принципів, методів, що визначають зміст, форми управління персоналом на різних етапах життєдіяльності організації” [2, с. 37].

Кадрова політика нерозривно пов’язана з методологією і концепцією управління персоналом, виходить з їх теоретичних вимог, інтегрує управлінські знання, накопичений минулий і сучасний вітчизняний і зарубіжний практичний досвід роботи з персоналом. Кадрова політика визначає основний зміст програми підбору, відбору, розстановки, підготовки і перепідготовки персоналу організації, але не зводиться лише до цих програмних заходів[4]. Вона відображає тенденції зміни інтересів і потреб, установок, цінностей і мотивації співробітників органу влади, які визначають діяльнісну активність людини. Під час кризи кадрова політика вимушено трансформується та адаптується до умов обмежених фінансових коштів, неминучих організаційних заходів, пов’язаних із адміністративною реформою в державі, зменшення чисельності штату службовців [6, с. 31].

У кадровій політиці в місцевих органах виконавчої влади, як в складовій частині державної кадрової політики, виражаються основні напрями, цілі й ідеї роботи з кадрами, стратегія формування напрямків належного використання трудового потенціалу конкретної адміністративно-територіальної одиниці.

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:

- 1) розвиток людського потенціалу, підвищення добробуту громадян та розвиток сім’ї; створення соціально-економічних, політичних передумов і гарантій для життєвого самовизначення людини; удосконалення системи охорони здоров’я та освіти; піднесення управлінської науки; підвищення професійного рівня вітчизняних фахівців; забезпечення продуктивної зайнятості населення; гарантування безпечної життєдіяльності людини, сприяння вияву її громадської активності;

- 2) зниження рівня бідності та примноження багатства нації шляхом зростання реальних доходів громадян; зниження рівня безробіття; забезпечення

дієвого соціального захисту;

3) підвищення конкурентоспроможності національної економіки через зростання продуктивності праці, внутрішнього валового продукту, покращення якості та збільшення частки вітчизняної продукції на внутрішньому ринку і збільшення питомої ваги високотехнологічної продукції у загальному обсязі експорту;

4) інтеграція України до Європейського Союзу; 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 [5, с. 8].

Вважаємо, що можна виділити такі пріоритетні питання кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади:

- становлення професійної, високоефективної, високоавторитетної серед населення державної служби, покликаної захищати права й свободи громадян;
- підготовка нової генерації кадрів для системи державного управління, вихованих на кращих прикладах вітчизняного та світового досвіду;
- удосконалення організаційно-функціонального механізму забезпечення кадрами органів виконавчої влади;
- підвищення результативності діяльності управлінських структур і суб'єктів державної служби.

Враховуючи вищевикладене, можемо визначити, що “суб'єкти кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади” – це спеціально уповноважені органи державної влади та посадові особи, правовий статус яких передбачає можливість впливати на формування та реалізацію кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Об'єкт кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади – це персонал місцевих органів виконавчої влади. Сучасна практика здійснення кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади свідчить про необхідність реформування системи державного управління та децентралізації владних повноважень, їх розмежування і розподілу між

центральними відомствами і місцевими органами виконавчої влади, регулювання управлінських кадрових процесів по вертикалі на користь регіонів, визначення при цьому чітких субординаційних взаємозв'язків.

Отже, підсумовуючи вищезазначене та здійснивши аналіз різноманітних підходів до визначення понять, вважаємо доцільним дефініціювати кадрову політику в місцевих органах виконавчої влади як систему 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.

Список використаних джерел

1. Базаров Т.Ю. Технология Assessment Centre [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.ht.ru/press/articles/?view=art285>.
2. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. М.: Дека, 1997. 301 с.
3. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.118-123.
4. Лаврук О.С. Принципи формування кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Інформаційне суспільство: проблеми формування і розвитку в сучасних умовах: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти 17 травня 2018 року. Кам'янець-Подільський. 2018. С. 250-254.
5. 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. К.: Вид-во НАДУ, 2004. Т. 1. С. 6-12.
6. Стрілець М.І. Місце кадрової політики серед основних напрямів державного управління. Чернігів: РВК “Деснянська правда”, 2006. 45 с.