

4. Чикуркова А.Д., Прокопчук Л.М. Стратегічне планування конкурентної політики публічних акціонерних товариств. Менеджмент у ХІІ сторіччі: методологія і практика: Матеріали ІІ Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Полтава, 15 травня 2014 року). Полтава: Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка. 2014. С. 300-301.

5. Newman W. Administrative Action: The Techniques of Organization Management. Englewood Cliffs. NJ: 1951. 2nd ed., 1963. 56 с.

6. Fayol H. General and Industrial management. London : Pitman. 1949 (first published in 1916). 43 с.

Личак Павло

Здобувач вищої освіти 2 курсу ОС Магістр спеціальності
«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

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

На сучасному етапі здійснення масштабних політичних, соціально-економічних, адміністративних перетворень в українському суспільстві, формування нової парадигми державного управління значна увага приділяється становленню та розвитку ефективної моделі державної служби. Оптимізація органів виконавчої влади, їх кадрового корпусу стала одним із ключових, пріоритетних завдань, тому що, саме від професійної діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, залежать функціонування всієї суспільно-політичної системи і реалізація намічених реформ, які забезпечать становлення України як високорозвинутої, правової

європейської держави з високим рівнем життя та соціальної стабільності.

Питання про зміст державної політики у сфері кадрового забезпечення – основне методологічне питання державного управління. Як свідчить історична практика, формування державної політики, однією зі складових якої є кадрова політика, – це постійний безперервний процес, під час якого кожна держава на конкретному етапі розвитку переглядає, доповнює, уточнює стратегію і тактику свого розвитку. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов, що передбачають послідовне здійснення низки законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідницьких заходів тощо, при реалізації яких важливо зберегти оптимальне співвідношення новацій та спадкоємності, перспективності та прагматизму [2].

Держава, виступаючи головним суб'єктом формування і реалізації кадрової політики, визначає мету та завдання останньої, виробляє принципи її здійснення; ідентифікує місце і роль кадрів у суспільстві, нормативно-правові засади та критерії оцінки їх діяльності; створює систему механізмів розвитку кадрового потенціалу, удосконалення його професіоналізму, морально-етичних якостей [4].

Якщо в індустріальну епоху основними теоріями підготовки кадрів виступали концепції класичного менеджменту, що розглядали працівника як виконавця, що діє за принципом “стимул – реакція” (теорія раціональної бюрократії М. Вебера, концепція політехнічної освітньої підготовки), то сучасна кадрова політика значно розширює та інтелектуалізує підходи до підбору, підготовки, розстановки працівників та управління ними.

Науково-методологічну основу сучасної кадрової політики становить кілька груп концепцій. Найбільш важливими серед них виступають концепції кадрів, концепції політики й концепції розвитку суспільства [1]. Охарактеризуємо їх нижче.

Групу концепцій кадрів становлять:

I. Теорія трудових ресурсів, що формувалася в умовах індустріального

суспільства. Її зміст – максимальна мобілізація й найбільш ефективне використання кадрів, що виступають управлінським ресурсом.

Варто наголосити, що теорія трудових ресурсів сьогодні набуває певної актуальності в Україні, оскільки наша держава увійшла в депопуляційну кризу, коли смертність значно перевищує народжуваність. Доцільність застосування окремих елементів досліджуваної теорії також поглиблюється на фоні практичної відсутності загальнодержавної демографічної, сімейної та репродуктивної політик.

II. Теорія кадрового менеджменту, що становить наукову базу управління кадрами, їх підготовки, відбору, організації, розподілу, просування тощо. Кадрова політика принципово відрізняється від кадрового менеджменту. Якщо метою менеджменту є задоволення потреби організації у кваліфікованих кадрах і ефективне їх використання з урахуванням можливостей самореалізації кожного працівника в межах даної організації [3], то кадрова політика має своїм об'єктом власне кадровий менеджмент. Вона вирішує питання його місії й ефективної реалізації, тенденцій розвитку, його відповідності завданням влади.

III. Теорія людського капіталу, що орієнтована на розгляд персоналу як носія інтелектуального, соціального, морального, професійного й іншого капіталів, які цілеспрямовано формуються в індивіді. Ця концепція передбачає інвестування ресурсів роботодавця в індивіда, його робоче місце, виробничу організацію, що забезпечує високий виробничий ефект від діяльності даного працівника. При цьому індивід розглядається як основний засіб вдосконалення виробництва: чим більші інвестиції, тим більший виробничий ефект. Завдання полягає в тому, щоб вироблений індивідом капітал перевищував вкладений у нього.

На відміну від індивіда в індустріальному суспільстві, індивід у сучасному суспільстві виступає особистістю зі своїми інтересами, цінностями й можливостями. Тому сучасна кадрова політика не повинна бути політикою механічного переміщення й просування кадрів. Вона повинна

використовувати потужні стимули, ґрунтуватися на системі соціальних контрактів індивіда з державою, з місцевими органами виконавчої влади й іншими суб'єктами кадрової політики. При цьому основу цих контрактів повинна становити життєва програма індивіда, кар'єрограма, що відображає основні етапи його життєвого шляху й кар'єрного росту. Соціальні контракти повинні укладатися відразу ж після закінчення середньої школи в найбільш важливих сферах відповідальності суб'єктів кадрової політики й регулюватися законом, містити права та обов'язки сторін і забезпечуватися ресурсами.

Ефективність функціонування будь-якого суспільства визначається можливістю відтворення й реалізації людського потенціалу – складного інтегрального утворення, що містить у собі фізичні, психічні, інтелектуальні, освітні й інші характеристики індивідів, які відіграють винятково важливу роль у формуванні суспільного багатства.

IV. Теорія кадрового потенціалу розглядає кадри як сукупність засобів, запасів, джерел які мають здатність накопичуватися й реалізовуватися з певною метою. Ця теорія становить основну парадигму кадрової політики, метою якої є двоєдиний процес: нагромадження й реалізація кадрового потенціалу. Ця концепція орієнтується на такі інвестиції в індивіда, які розвивають його можливості.

Раціональні елементи усіх вищенаведених теорій необхідно використовувати при розробці сучасної державної кадрової політики. Етапами останнього процесу є:

- розробка кадрової доктрини;
- розробка концепції державної кадрової політики, визначення її змісту (системи цілей, пріоритетів, принципів тощо);
- розробка програм (цільових, комплексних та ін.);
- складання та налагодження механізмів реалізації кадрової політики, вирішення її окремих проблем [6, с. 29].

Отже, перш ніж визначати шляхи та засоби вирішення конкретних

кадрових проблем, важливо визначити засади та концептуальні позиції державної кадрової політики, її місце і роль у загальній державній політиці. У теоретичному обґрунтуванні та визначенні змісту державної кадрової політики необхідно насамперед сформулювати кадрову доктрину як вихідну концептуальну ідею.

Список використаних джерел

1. Алюшина Н. Оцінювання результативності та ефективності державно-управлінської діяльності: український та зарубіжний досвід. Вісник НАДУ. 2015. № 2. С. 104-116.
2. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління. К.: Вид-во УАДУ, 2000. 150 с.
3. Кадрова політика і державна служба: Конспект лекцій. У 2-х част. Уклад. С.М. Серьогін, Н.Т. Гончарук, І.Г. Батраченко. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2004. Ч. 1: Кадрова політика. 65 с.
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. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. URL:http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf
6. Стрілець М.І. Місце кадрової політики серед основних напрямів державного управління. Чернігів: РВК «Деснянська правда», 2006. 45 с.