

термінологічному словнику Концепції адміністративно-територіальної реформи в Україні визначається, що принципи – це головні засади проведення реформи, засновані на відповідній ідеології та політиці адміністративно-територіальної реформи, в них розкривається головне призначення та сутність даної реформи. Але в межах нашого дослідження ми зосереджуємо увагу на тій групі принципів, що не знайшли відповідного відображення в наукових публікаціях – на принципах проведення реформи державно-управляючої підсистеми.

В науковій літературі можна зустріти визначення принципів державного управління як об'єктивних закономірностей і відносин суспільно-політичної природи, що визначають зміст, організаційну структуру та життєдіяльність компонентів державного управління, вони сформульовані у вигляді певних наукових положень, закріплених у своїй основі правом та застосовуються в теоретичній і практичній державно-управлінській діяльності людей. Таке визначення принципів державного управління не зовсім коректне, оскільки на відміну від закономірностей принципи суб'єктивні за своєю природою.

Обґрунтування принципових засад процесу реформування системи органів виконавчої влади в Україні, їх систематизація і розробка конкретних механізмів реалізації є науковою проблемою, що потребує глибоких досліджень. Як основні спеціальні принципи реформування системи органів виконавчої влади пропонуємо розглядати стадійність, безперервність, своєчасність, системність.

Валентина ГОРЯЧОВА

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.держ.упр., доцент кафедри публічного
управління та адміністрування
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ – Мосора Л.С.)

РОЛЬ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ У ДЕРЖАВНІЙ КАДРОВІЙ ПОЛІТИЦІ УКРАЇНИ

Ефективність та результативність функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування безпосередньо залежить від їх кадрів. Високий рівень їх кваліфікаційної підготовки та досвідченість необхідні не тільки для реалізації державницьких завдань, а й для формування позитивного ставлення та зміцнення довіри з боку населення до державної служби, що є неодмінним атрибутом демократичного суспільства. Набуває особливої актуальності проблема створення ефективної системи кадрового планування й забезпечення державного управління та місцевого

самоврядування.

Кадрове планування – це система комплексних рішень і заходів з реалізації цілей організації і кожного працівника, яка дозволяє: забезпечити організацію персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць; підібрати таких людей, які могли б вирішувати поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах; забезпечити високий рівень кваліфікації працівників; забезпечити активну участь працівників в управлінні організацією. Кадрове планування спрямоване як на вирішення проблем організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування, так і на задоволення інтересів і потреб посадових осіб. Для органів державної влади та місцевого самоврядування важливо мати в потрібний час і на потрібному місці, в певній кількості та відповідної кваліфікації персонал, а працівникам – нормальні умови праці, стабільність зайнятості і справедливість оплати.

Кадрове планування передбачає відслідковування змін у професійно-кваліфікаційній структурі кадрів, а головне – виявлення майбутніх потреб у персоналі та його кількісного й якісного складу. Кадрове планування є одним з найважливіших елементів державної кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегії та цілей, сприяє їх виконанню через реалізацію відповідних заходів. Як зазначає С. О. Гайдученко, кадрова політика передбачає формування стратегії кадрової роботи, встановлення цілей та задач, визначення наукових принципів підбору, розстановки та розвитку персоналу, удосконалення форм і методів роботи з персоналом [1]. Погоджуємось із думкою М. М. Бурбики про те, що одним із головних напрямів організації діяльності будь-яких органів влади як на державному, так і на місцевому рівні, є вироблення відповідної політики роботи з персоналом, однією із важливих складових якої є планування кадрового забезпечення [2, с. 11]. Фактично, з цього визначення слідує, що кадрове планування відіграє важливу роль при розробленні та реалізації кадрової політики.

Кадрове планування дає змогу відповісти на такі запитання: скільки працівників та якої кваліфікації слід залучити в органи державної влади та місцевого самоврядування; яким чином можна залучити потрібні кадри та скоротити зайвий персонал; як краще використати персонал відповідно до їх здібностей; яким чином забезпечити розвиток персоналу для виконання нових кваліфікаційних робіт; які витрати потрібні для реалізації запланованих кадрових заходів. Своєчасне та обґрунтоване визначення потреби в кадрах реалізується саме за допомогою кадрового планування, яке полягає в аналізі та вивченні потреби організації в персоналі з урахуванням якісних та кількісних характеристик, необхідних для досягнення цілей та завдань органів державної влади. Інколи кадрове планування трактується як планування персоналу – процес визначення потреб окремих підрозділів організації у кадрах, тобто визначення, коли, де

і скільки та якої кваліфікації працівники потрібні.

Ефективне кадрове планування позитивно впливає на результати діяльності будь-якого державного органу влади та місцевого самоврядування саме завдяки: оптимізації використання персоналу; удосконаленню процесу наймання на роботу; організації професійного навчання; скорочення загальних витрат на робочу силу за рахунок послідовної та активної політики на ринку праці.

Отже, говорячи про кадрову політику в державних органах влади та органах місцевого самоврядування, слід вважати, що одним із напрямів кадрової роботи є прогнозування та планування кадрових потреб, визначення оптимально необхідної кількості працівників, їх посадової категорійності та рівня спеціальної професійної підготовки.

Список використаних джерел

1. Гайдученко С.О. Кадрове планування у сфері державної служби: цілі, завдання, заходи [Електронний ресурс] / С. О. Гайдученко // Режим доступу до статті: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2008-2/doc/3/06.pdf>

2. Бурбика М. М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.07 / М. М. Бурбика. – Х., 2007. – 20 с.

Уляна ГРОМОВИК

Тернопільський національний економічний університет
м.Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Васіна А.Ю.)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

Сучасна практика оцінювання діяльності державних службовців ґрунтується на положеннях та методичних рекомендаціях, виписаних в «Типовому порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» [6], затвердженому Постановою Кабінету міністрів України 23.10.2017р. Відповідно до рекомендованого порядку, методичне та організаційне забезпечення оцінки діяльності здійснюється службою управління персоналом, а його керівник безпосередньо несе відповідальність за повноту і вчасність такого оцінювання. Підставою для його проведення є наказ (або розпорядження) керівника, де визначається період проведення оцінювання, список оцінюваних посадових осіб та результати їх службової діяльності. Таке оцінювання здійснюється щороку, а висновок щодо його результатів затверджується наказом керівництва.

Відповідно до методичних положень, оцінюванню підлягають отримані