

суб'єктів господарювання, своєчасно виявляє відхилення фактичних від планових показників та чинників, що зумовили ці відхилення, і приймає управлінські рішення з нормалізації процесу управління фінансами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Івахненко С.В. *Фінансовий контролінг: методи та інформаційні технології* / С.В. Івахненко, О.В. Мелих. – К.: Знання, 2009. – 319 с.
2. Портна О.В. *Контролінг: Навчальний посібник* / Портна О.В. - Львів: "Магнолія 2006", 2008. – 240 с.
3. Партин Г.О. *Види та місце фінансового контролінгу на підприємстві* / Г.О. Партин, Я.В. Маєвська // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2009. – Вип. 19.6. – С.199-202.
4. Собкова Н.Д. *Концептуальні ознаки контролінгу у фінансовій системі України* // *Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец.-вип., присвяч. Міжнар. наук.-практ.конф. "Контролінг у бізнесі: теорія і практика"* / Собкова Н. Д.. – К. : Вид-во КНЕУ, 2008. – 512 с.

**Сидорчук Людмила Петрівна, магістрантка,
Загурський Олександр Богданович, к.ю.н., доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту**

СТРАТЕГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Кадрова політика – явище багаторівневе. Існує національна кадрова політика, зумовлена історичними та політичними традиціями, менталітетом народу, уподобаннями політичних лідерів. Розрізняють державну та регіональну кадрову політику, а також кадрову політику в органах місцевого самоврядування.

У недержавному, приватному секторі є своя корпоративна, приватна та, навіть, особиста кадрова політика. Національна кадрова політика посідає центральне місце в політичній архітектоніці, оскільки держава є ядром політичної системи суспільства.

Головна вимога до всіх рівнів кадрової політики полягає в тому, що вона не повинна суперечити ні концептуально, ні нормативно правовій природі державної кадрової політики.

У теорії кадрової політики особливе місце посідає її термінологія, понятійний апарат. Це означає, що всі, хто займається кадровою роботою, повинні говорити однією професійною мовою.

В Україні формування нормативно-правової бази державної кадрової політики у державному управлінні розпочато з 1990-х років. Так, протягом більш ніж двадцяти восьми років напрацьовано низку документів, що дотичні до державної кадрової політики в публічному управлінні. Це закони, укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні документи.

Зокрема, пропонується нормативно-правову базу стосовно державної кадрової політики умовно розподілити на дві групи:

- документи, що визначають мету, цілі, основні завдання, що має вирішувати державна кадрова політика;
- документи, що мають практичне спрямування, регулюють трудові відносини та визначають процедури проходження державної служби.

Останніми роками спостерігається активізація процесу розробки нормативно-правового забезпечення у сфері державної кадрової політики. Зокрема, в частині приведення норм українського законодавства щодо механізмів, стандартів та процедур управління людськими ресурсами на державній службі до європейських та міжнародних стандартів.

На сьогодні окремі концептуальні ідеї державної кадрової політики викладені у Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 рр., схваленої Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012.

Стратегія визначає мету, основні цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика.

Також визначено етапи реалізації Стратегії, відповідно до яких щороку розробляється план заходів щодо реалізації положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 рр. [1]

У 2019 р. основними напрямками, за якими проводилися заходи щодо реалізації Стратегії кадрової політики у державному управлінні були:

- удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу, врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів щодо забезпечення реалізації Стратегії;
- впровадження системи моніторингу державної кадрової політики;
- створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу [2].

Майбутній вступ України до Європейського Союзу потребує певних реформ, зокрема й у сфері державної кадрової політики. Постає нагальна потреба у трудових кадрах, які здатні працювати на сучасному виробництві, вільно володіти професійною іноземною мовою, сучасними технологіями та засобами праці.

Разом з тим, актуалізується проблема мобільності трудових ресурсів у контексті визнання вітчизняних дипломів та освітніх свідоцтв про набуття відповідної професії європейськими інституціями та бізнесовими структурами на міжнародному рівні. Вирішенню цих питань може сприяти удосконалення нормативно-правового акта про Національну рамку кваліфікації, що існує в кожній з країн Європейського Союзу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. (дата звернення: 19.10.2019).
2. Про план заходів щодо реалізації у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 20.07.2012 р. № 453/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/453/2012>. (дата звернення: 19.10.2019).