

СЕКЦІЯ 3

ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

**ТЕТЯНА АНДРІЙЧУК,
АЛЛА УНІЯТ**

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР

Управління персоналом – багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями і закономірностями.

Найбільш простим і всеохоплюючим визначенням управління персоналом може бути адекватний вплив організації на робочу силу [1, с. 22].

Науковці по-різному визначають термін ”управління персоналом”. Наприклад, Воронкова В. Г. у книзі “Кадровий менеджмент” наводить три визначення: а) управління персоналом – самостійна галузь менеджменту, головною метою якої є підвищення виробничої, творчої віддачі та активності персоналу; орієнтація на скорочення частки та кількості виробничих та управлінських працівників; вироблення та реалізація політики підбору та розміщення персоналу; вироблення правил прийому та звільнення персоналу; вирішення питань, пов’язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації персоналу;

Крушельницька О. В. в підручнику “Управління персоналом” дає визначення управління персоналом як самостійної системи: “Управління персоналом являє собою комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінка діяльності кожного працівника з точки зору реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку” [2, с. 7]

Храмов В. О. розуміє управління персоналом як частину функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації та дає таке визначення: Управління персоналом – це сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв’язання поставлених завдань. На основі принципу розподілу праці виникає ієрархічна система субординації. Таким чином, одна людина може бути водночас і керівником, і підлеглим.

Отже, підсумовуючи твердження науковців можна зробити висновок, що людина (працівник) в організації є основним ресурсом і потенціалом, організаційна система не може існувати без цього ресурсу, оскільки персонал – основний фактор діяльності організації в цілому. Управління персоналом – це не поодинокі функції управління тотального на рівні організації, воно є чітко

виробленою системою, яка, як правило, базується на таких передумовах: орієнтація на місію організації, стійка організаційна культура, наявність певних управлінських принципів, участь керівництва організації у формуванні сприятливого морально-психологічного клімату в роботі колективу, існування кваліфікованих спеціалістів, застосування оптимального стилю, засобів, способів, принципів, стратегій, методів та напрямів управління.

Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними. Ці структури мають сприяти цілеспрямованому й ефективному управлінню персоналом і всією організацією через механізм взаємодії принципів і засобів управління. Вибір управлінського стилю і методів управління зумовлює певні організаційні структури та форми, а організаційна форма, у свою чергу, впливає на формування організаційної поведінки членів колективу.

Організаційна структура – структура суб'єкта управління (системи, організації), що відображає взаємодію між його елементами. Вона може бути лінійною, функціональною, функціонально-лінійною, програмно-цільовою, матричною.

Орган державної влади – колектив громадян або окремих громадян держави, наділений державно-владними повноваженнями з реалізації її завдань і функцій, що утворюється і діє в установленому державою порядку та є частиною єдиного державного апарату.

Відсутність організації унеможливорює цілеспрямоване управління виробничим процесом і персоналом. Однак організація – не самоціль, а засіб, що допомагає управляти персоналом і розподілом праці [3, с. 3].

Зі зміною суспільного устрою України виникає проблема вдосконалення кадрової політики в напрямку зміни концепції підготовки кадрів як інструменту формування владної еліти. На сучасному етапі трансформації суспільства відбувається реформування його інститутів. Внаслідок цього змінюються також завдання державного управління. Формування і раціональне використання кадрів та організаційно-правове забезпечення кадрової роботи апарату виконавчих органів – важлива й актуальна проблема державного управління. Ця проблема і принципи не відповідають рівню управлінської науки та вимогам Європейського Союзу. Необхідно виробити нові ідеї, принципи й технології вирішення кадрових питань та постійно удосконалювати управління персоналом державної служби на регіональному рівні.

У Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 18 березня 2004 року визначено, що адаптація законодавства, це – процес приведення законів України та інших нормативно-правових актів у відповідність з правовою системою Європейського союзу. Метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу є досягнення відповідності правової системи України з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до Усі ці принципи мають поступово впроваджуватись та увійти в щоденну практику державних органів через чинне вітчизняне законодавство про державну службу. Проекти нормативних актів

повинні враховувати принципи, закладених в основу надбання співтовариства. Крім того, остаточною метою адаптації є не лише ухвалення ряду вітчизняних нормативно-правових актів, але і їх повне виконання.

Ефективність діяльності державної служби та органів місцевого самоврядування визначається багатьма складовими. Однією з таких складових є вміння державних службовців організувати свою працю, відповідно до своїх знань і навиків так, щоб вона відповідала вимогам сьогодення.

Найбільш важливим фактором успішності управління персоналом є формування професійного апарату. На сьогодні управління кадрами ще не відповідає сучасним потребам. Управління персоналом в сфері державної служби та органів місцевого самоврядування, має здійснюватися в межах і на основі сучасної кадрової політики, реалізації її цілей, принципів, стандартів і пріоритетів.

Отже, управління персоналом – це не тільки специфічна функція цілісного управління організацією, а й актуальна проблема сучасності, оскільки більшість керівників сьогодні все ще застосовують стереотипно авторитарний стиль та командні засоби управління, а це згубно впливає на ефективність роботи. Керівник (особливо в системі державної служби, державного управління та служби в органах місцевого самоврядування) повинен в першу чергу звертати увагу на мотиваційні фактори управління, психологію працівників, а службовці мають відчувати себе невід’ємною частиною системи (організаційної структури) та сумлінно виконувати свої обов’язки, чого дуже важко досягнути, якщо не застосовувати комбіновані засоби, способи, моделі та стилі управління. При цьому, однією з основних заporук успіху є відсутність страху перед змінами та нововведеннями.

Література

1. Воронкова В. Г. *Кадровий менеджмент* / Воронкова В. Г. – Київ.: Професіонал; 2004. – 192 с.

2. Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. *Управління персоналом* / Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. – Київ. Кондор; 2003. – 296 с.

3. Храмов В. О., Бовтрук А. П. *Основи управління персоналом* / Храмов В. О., Бовтрук А. П. – Київ МАУП, 2001. – 112 с.

4. *Системи підготовки державних службовців у зарубіжних країнах [Текст]* / пер. з англ. Ю. Д. Полянського – Київ УАДУ, 2000. – 424 с.

5. Нижник Н. Р. *Органи державної влади в Україні: структура, функції та перспективи розвитку* / Нижник Н. Р. – Київ ЗАТ НІЧЛАВА, 2003. – 288 с.