

актуалізації, забезпечення відповідності професійної компетентності кваліфікаційним вимогам до відповідної посади, належного оцінювання та стимулювання діяльності.

Використані джерела

1. Волик В.С. Основні вимоги до професійної компетентності державних службовців. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/12.pdf>
2. Про державну службу. Закон України (в редакції від 02.10.2019р, № 889-УІІІ). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В» : Наказ Нацдержслужби України від 6 квітня 2016 р. № 26 // Офіційний вісник України. – 2016. – № 38. – С. 143. 3.
4. Шпекторенко І.В. Професійна компетентність державного службовця. URL: <https://www.irbis-nbuv.gov.ua>

Бурчик Ольга

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Попович Т.М.)

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНІ ВЛАДИ

В контексті реалізації завдань державної кадрової політики щодо формування високопрофесійного корпусу державних службовців важливе значення відводиться роботі з кадрами, де актуалізуються питання підвищення професійного розвитку персоналу органів влади, модернізації кадрових служб

Сьогодні перед органом влади постає ціла низка завдань підвищення ефективності ведення кадрової роботи за такими базовими напрямками:

- кадрові питання – рекрутинг (організація конкурсів, відбір кандидатів на посади, приймання та звільнення працівників, ведення обліку персоналу, переміщення, кадрове діловодство, розстановка персоналу, оформлення трудових відносин);
- розвиток персоналу (навчання та підвищення кваліфікації, просування по службі);
- соціальне забезпечення (підтримка персоналу, його адаптація до нових умов роботи, матеріальне утримання);
- мотивування та стимулювання діяльності (належна та гідна оплата праці, оптимальне з точки зору мотивації структурування її складових, розробка мотиваційних методик і технологій, бюджетування кадрової та соціальної діяльності);
- психологічний аспекти управління персоналом (впровадження дієвих методик оцінювання персоналу та усунення суб'єктивних факторів в

оцінюванні, формування позитивного психологічного клімату, адаптація нових працівників до умов роботи, впровадження етичних норм і правил поведінки).

Огляд наукових джерел та діючої практики організації роботи з кадрами дозволяє нам виокремити декілька основних її зрізів, що включають: кадрове адміністрування; кадрове планування; кадровий моніторинг; організаційно-кадровий аудит.

Кадрове адміністрування є діяльністю, що охоплює спектр питань з документування та організації роботи з кадровими документами (формуванням штатного розпису, вироблення процедур приймання, переміщення, переведення, звільнення та обліку працівників, розроблення критеріїв оцінювання діяльності тощо). Здійснюється шляхом виконання комплексу робіт що включає: планування персоналу та визначення потреби в кадрах; облік кадрів; управління кар'єрним та службовим просуванням; оцінювання роботи персоналу; стимулювання та мотивація персоналу; навчання персоналу та підвищення його кваліфікації; соціальний захист службовців. Етапи кадрового адміністрування в органі влади наведені на рис. 1.

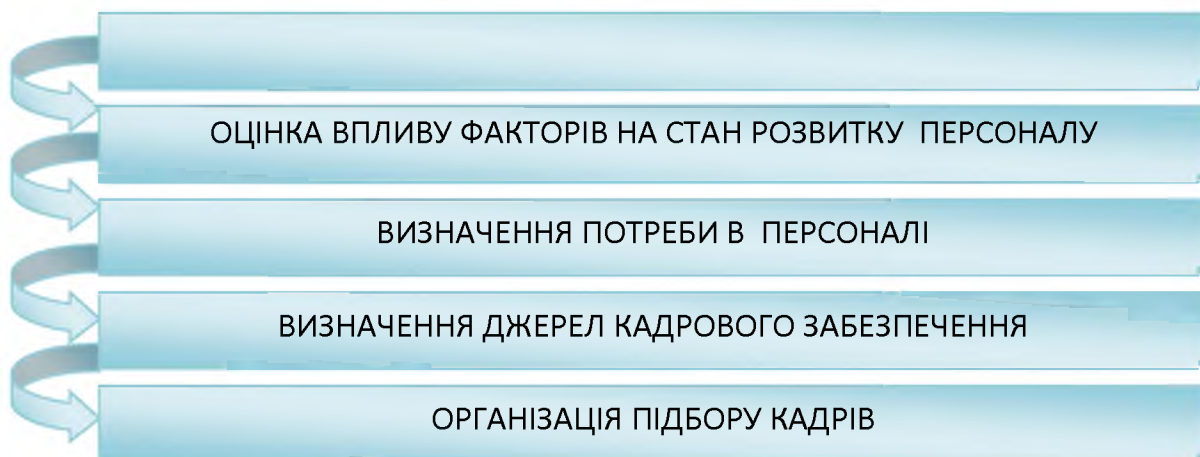


Рис. 1. Етапи кадрового адміністрування в органі влади

Зміна підходів у кадровому забезпеченні системи державної служби актуалізує та підвищує значення такої форми кадрової роботи, як кадровий моніторинг. За своєю сутністю він є процесом постійного та системного збору інформації про якісні і кількісні параметри стану персоналу, рівня забезпеченості установи кваліфікованими кадрами, внутрішніх і зовнішніх чинників, що впливають на якість кадрів, динамічних процесів розвитку персоналу.

Важливою формою кадрової роботи є проведення організаційно-кадрового аудиту, що включає процедури якісного оцінювання відповідності наявного кадрового потенціалу (насамперед, за професійно-кваліфікаційним рівнем працівників) цілям та функціональним завданням діяльності органу влади і має на меті розроблення і впровадження стратегічних рішень в питаннях

удосконалення системи управління персоналом та напрямів його розвитку. Таке оцінювання може здійснюватися в декількох аспектах, а саме: кадрова процеси та кадрові процедури, які виконуються в сформованій межах кадрової політики; організаційна структура управління через оцінку співвідношень в ієрархії управління, закріплених повноважень, обсягу виконуваних робіт та завдань, системи взаємин та перерозподілу завдань тощо; кадровий потенціал організації, кількісні та якісні параметри стану, руху та розвитку персоналу.

Як свідчать наукові дослідження за даною проблематикою, реорганізаційні зміни, які відбуваються у системі управління персоналом та змісті кадрової роботи в органі влади, бути спрямовані на:

– комплексне вирішення завдань щодо якісного формування і ефективного використання кадрового потенціалу на основі управління усіма компонентами людського чинника – від професійної підготовки та профорієнтаційної роботи, передусім, молоді, до турботи про ветеранів праці;

– упровадження активних методів добору та цілеспрямованої підготовки необхідних фахівців (укладання договорів з навчальними закладами; випереджувальна підготовка службовців для освоєння прогресивних технологій у діяльності організації);

– вироблення та реалізацію цілісної кадрової політики на основі планомірної роботи з керівниками, з резервом для висування, планування ділової кар'єри, підготовки кандидатів на висування за індивідуальними планами, ротації та пересування керівників та фахівців, навчання в спеціальних закладах та стажування в зарубіжних країнах;

– впровадження управлінських заходів зі стабілізації трудових колективів, підвищення трудової та соціальної активності працівників на основі удосконалення матеріальних, соціально-культурних і морально-психологічних стимулів;

– впроваджувати науково обґрунтовані форми оцінювання, підбору та розстановки кадрів із застосуванням методів психологічного тестування та соціологічних методів вивчення громадської думки.

Використані джерела

1. Зелінський С. Від відділу кадрів до служби управління персоналом: реальні зміни чи декорація? Держслужбовець. 2018. № 6. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/june/issue-6/article-37211.html>

2. Золотарьов В.Ф. Перспективи реформування кадрових служб органів влади. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64?tpd_2014_15_4

3. Про державну службу. Закон України (в редакції від 02.10.2019р, № 889-УІІІ). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

4. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ НАДС від 03.03.2016 року № 47. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/paran13#n13>.