

Тичковська Анна Ярославівна, магістрантка
Заяць Марта Яремівна, к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри управління та адміністрування

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Одним з найважливіших механізмів досягнення сучасного рівня функціонування органів державного управління є формування та комплексна реалізація державної кадрової політики. Створення теоретико-правової основи для формування і забезпечення ефективної реалізації державної кадрової політики – одне з найпріоритетніших завдань Президента та Уряду країни. Такою основою повинен стати закон «Про державну кадрову політику» і комплекс законів про державну службу.

Виходячи з викладеного, шляхами підвищення ефективності державної кадрової політики може стати (рис. 1):

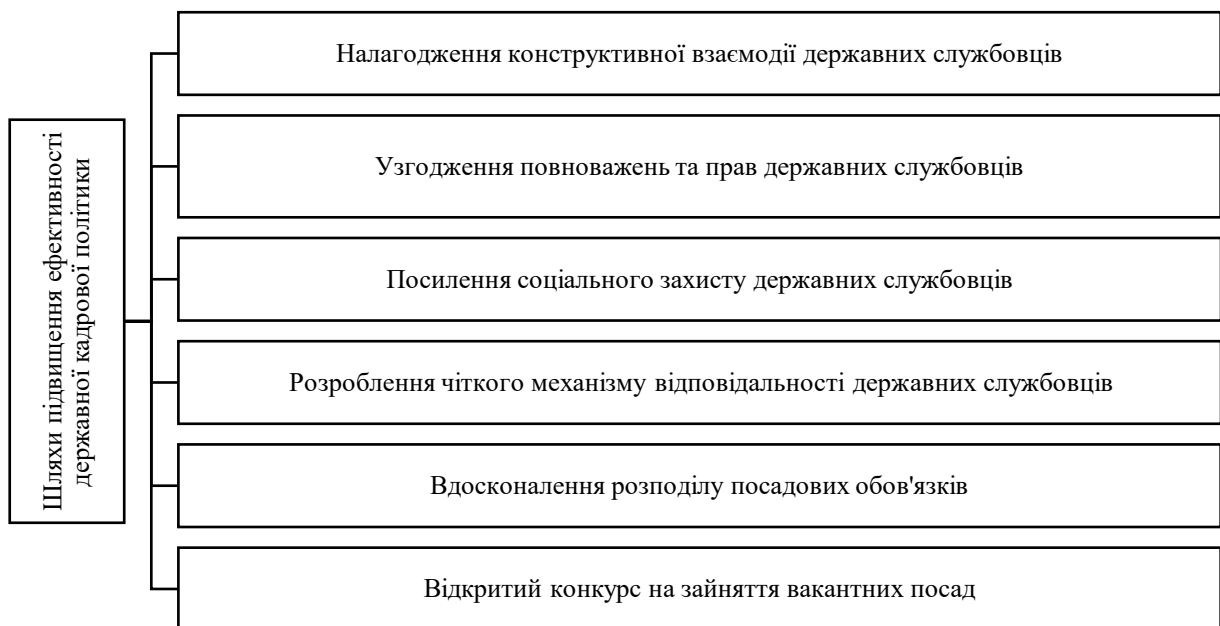


Рис. 1. Шляхи підвищення ефективності державної кадрової політики

- налагодження конструктивної взаємодії державних службовців з урахуванням науково обґрунтованих теорій і концепцій, спрямованих на їх організаційну ідентифікацію;
- узгодження посадових повноважень державного службовця з його правами та обов'язками під час перебування на посаді;

- посилення правових гарантій, матеріальної і моральної захищеності державних службовців щодо виконання своїх професійних обов'язків;
- створення чіткого механізму відповідальності державних службовців шляхом їх інформування про цілі і завдання установ, організацій, в яких вони працюють, та оцінки виконуваної ними роботи;
- перегляд і вдосконалення розподілу посадових обов'язків з метою подолання дублювання повноважень;
- налагодження відкритого добору і розстановки кадрів шляхом створення всеукраїнського банку даних про наявність вакантних посад в органах публічної влади та їх періодичної ротації.

В умовах здійснення комплексного реформування державних інститутів зростає необхідність у підвищенні рівня наукової обґрунтованості прогностичних і власне структурних компонентів, що належать до реалізаційної сторони державної кадрової політики. Від цього також багато в чому залежать результати здійснення реформ, що проводяться в Україні. Державна кадрова політика вимагає цілеспрямованого наукового забезпечення, створення і розвитку спеціальної науки про кадри і кадрової політики.

З метою динамічного реагування на природно мінливу кадрову ситуацію у країні необхідна також система чіткого відстеження процесів, що відбуваються в кадрово-політичній сфері держави. Потрібна система індикаторів розвитку кадрового потенціалу країни та органів влади України.

Кизимишин Назарій Михайлович, *магістрант*
Король Володимир Степанович *к.е.н., доцент,*
доцент кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Аналіз професійного розвитку персоналу органів влади в Україні та вивчення світового досвіду з цього питання чітко виокремлюють низку проблем, які впливають на інституційний розвиток системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Головні з них:

- відсутність стандартів управлінських послуг та низький рівень їх надання;
- загострення дефіциту компетентності, низький професіоналізм державних службовців;
- діюча кадрова політика (відбір, конкурс, призначення тощо) не передбачає існування обов'язкової професійної підготовки претендентів на посади;