

**Чав'як Іван Ігорович, магістрант,  
Ляхович Галина Іванівна, д.е.н., професорка,  
професорка кафедри управління та адміністрування**

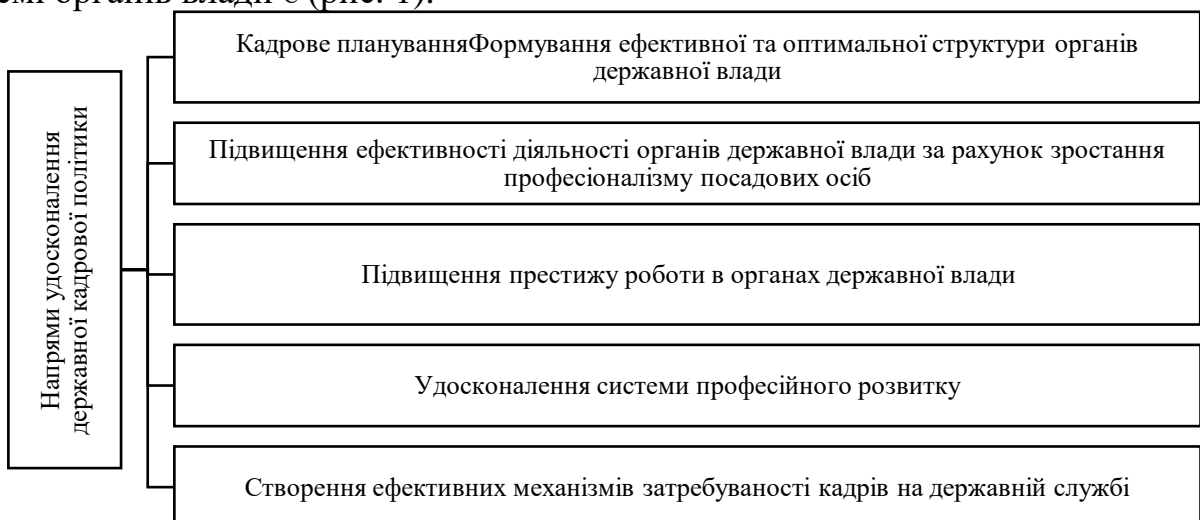
## **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

На сьогодні кадрова політика у всіх сферах управлінської діяльності потребує зміни принципу формування керівних кадрів в органах виконавчої влади за політичним критерієм та методів комплектації персоналу, засновані на принципі професіоналізму і компетентності.

З цією метою потрібно сформувати відкриту, демократичну, конкурентну систему добору персоналу органів самоврядування, яка би:

- дозволяла залучати в органи місцевих рад талановитих людей, які б усвідомлювали всю міру відповідальності за свої дії;
- забезпечувала в самому апараті органів муніципальної влади творчу атмосферу для саморозкриття кожного службовця;
- давала можливості для нормативно врегульованої службової кар'єри працівників;
- сприяла встановленню взаємозв'язків та взаємної відповідальності виконавчих органів і структур підготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців;
- стимулювала вивчення та використання на практиці зарубіжного досвіду;
- забезпечувала персональне стимулювання високоерудованих спеціалістів у галузі муніципального управління та популяризацію найкращих фахівців управління, надання їм окремих заохочень.

Загальними пріоритетними напрямками удосконалення кадрової політики в системі органів влади є (рис. 1).



**Рис. 1. Напрями удосконалення державної кадрової політики**

Відповідно до пріоритетів визначаються й основні принципи і завдання роботи з кадрами в цій сфері. До основних принципів слід віднести:

- підбір і розстановку працівників за професійними, діловими і моральними якостями з урахуванням громадянської позиції людини;
- відкритість доступу громадян до муніципальної служби відповідно до їх здібностей, інтересів і професійної підготовки;
- рівність оплати праці за однаковий обсяг і рівень відповідальності, незалежно від відомчої належності;
- вирішення кадрових питань на основі демократичних процедур зі збереженням при цьому необхідної конфіденційності;
- оновлювання кадрів у поєднанні з їх наступністю, досягненням позитивної стабілізації персоналу на основі внутрішньо- й міжвідомчої ротації, а також за рахунок постійного припливу молодих спеціалістів;
- підконтрольність посадових осіб місцевого самоврядування суспільству, персональну відповідальність керівника за якість і ефективність роботи з персоналом;
- неприпустимість необґрунтованої зміни кадрового складу органів місцевої влади та управління при зміні політичного лідера (виборної посадової особи);
- гарантованість просування по службі;
- професійну підготовку та підвищення кваліфікації у сфері державного управління місцевого самоврядування депутатів представницьких органів муніципальних утворень.

Необхідною передумовою успішного підбору працівників мають стати активізація профорієнтації; урахування, порівняння можливостей внутрішнього і зовнішнього залучення працівників; урахування профілю відповідних вакансій; знання вимог до посад працівників, які є вакантними; глибокий об'єктивний аналіз заяв, усіх пропозицій, що надійшли, особових справ претендентів.

---

**Волошин Ольга Михайлівна, магістрантка,  
Дмитришин Марта Василівна, к.е.н., доцентка,  
доцентка кафедри управління та адміністрування**

## **АНАЛІЗ ДОХОДІВ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ**

Протягом 2019 року загальні доходи бюджету Пенсійного фонду становили 434,9 млрд грн (без урахування залишку на початок року).

Порівняно з 2018 роком загальні доходи зросли на 82,7 млрд грн, або на 19,6%. У структурі загальних доходів 241,8 млрд грн (55,6%) – власні, 193,1 млрд грн (44,4%) – кошти Державного бюджету (рис. 1).

У 2019 році власні доходи Пенсійного фонду становили 241,8 млрд грн. Фактичні власні доходи менші за плановий показник на 4,0 млрд грн, або 98,4%.