

суб'єктивне та формальне ставлення. Необхідно звести до мінімуму вплив на результати оцінювання суб'єктивної позиції керівника та психологічне навантаження на працівника при оцінюванні, чітко визначити критерії оцінки діяльності державних службовців, забезпечити врахування різних факторів, які впливають на виконання покладених на службовця функцій.

Література:

1. Дубенко С. Д. Питання людських ресурсів та управління персоналом : методичний посібник / С. Д. Дубенко. – К. : Знання, 2006. – 146 с.

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

3. Слюсаренко О. Проблема справедливого оцінювання компетентності державних службовців для забезпечення їх професійного і кар'єрного розвитку / О. Слюсаренко // Вісник НАДУ. – 2006. – № 3.

Віра ЛІНКЕВИЧ

слухачка магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту
та публічного управління Шкільняк М.М.)

ФОРМУВАННЯ РЕЗЕРВУ КАДРОВОГО СКЛАДУ В ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

Кадри - це особливий інструмент послідовного і ефективного впровадження в життя зовнішньої і внутрішньої політики держави. Від професійної компетентності кадрів, їх здорового прагнення до службового зростання вирішальною мірою залежать результати реформ у країні.

Реформування державної служби України неможливе без суттєвого оновлення кадрів, а саме, без наповнення органів державної влади особами, здатними забезпечити успішне проведення економічних реформ, будівництво нової, справді демократичної держави.

Щоб процес кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування висококваліфікованими фахівцями тривав більш ефективно, необхідно активніше використовувати інститут резерву кадрів.

Кадровий резерв це механізм зростання якості державного управління, підвищення професіоналізму службовців на підставі постійного розвитку їх особистісно-ділових якостей, що дозволяють реалізовувати завдання державного управління. Від правильної організації роботи з резервом управління кадрами сьогодні залежить те, які кадри придуть у державне управління завтра.[3]

Актуальність проблеми підвищення професійності державної служби не втрачає своєї гостроти сьогодні.

Проблеми формування та розвитку кадрового резерву державної служби знайшли своє відображення в роботах В.Авер'янова, О.Антонова, В.Афанасьєва, Н.Гончарук, В.Горшеньова, Т.Желюк, Б.Лазарева, О.Пархоменко-Куцевіл, С.Серьогіна, Ю.Тихомиров, В.Цветкова та інших учених. У зарубіжних країнах дослідженням даної проблеми займалися І.Баллантайн, Г.Десслер, П.Друкер, Д. Коул, У.Монді, С.Уїдцет, С. Холліфорд, Р.Штейн та ін. Системний аналіз наукових праць з питань правових аспектів формування кадрового резерву державної служби дає підстави стверджувати, що ця проблематика не розкрита остаточно.

Кадровий резерв як дієвий інструмент повинен забезпечити добір працівників, які :

– здатні запроваджувати демократичні цінності правової держави та громадянського суспільства;

– мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях і аналітичних здібностях для прийняття та успішної реалізації управлінських рішень.[5]

Пошук, відбір, вивчення, оцінка, підготовка і висування фахівців зі складу кадрового резерву - одна з основних ланок у формуванні складу управлінських кадрів. Від правильної постановки роботи з кадровим резервом залежить в значній мірі, які кадри стануть біля керма державного управління не тільки завтра, а й у віддаленій перспективі.

Ефективне використання інституту резерву кадрів дозволяє реалізувати найважливіший принцип роботи з кадрами - принцип поєднання в керівництві досвідчених і молодих працівників.

Кадровий резерв формується для заміщення посад державних службовців, а також для просування їх по службі з урахуванням освітнього рівня, професійної підготовки, досвіду роботи, ділових та моральних якостей працівників, вміння працювати з людьми, а також результатів конкурсу. Отже, домінуючим критерієм при включенні працівника до кадрового резерву є професіоналізм та його

компетентність. Саме професійна компетентність визначає ділову надійність, здатність успішно і безпомилково реалізовувати управлінську діяльність у будь-яких ситуаціях.

Основними принципами у формуванні кадрового резерву є:

- принцип важливості (актуальності) резерву (означає врахування реальної потреби в заміщенні посади та реальне кар'єрне просування для кандидатів) – потреба в заміщенні повинна бути реальною;
- принцип відповідності кандидата посаді й типу резерву (містить вимогу до кваліфікації кандидата при роботі на певній посаді);
- принцип перспективності кандидата (означає необхідність урахування орієнтації до професійного зростання, вимог до освіти, вікового рівня, стажу роботи на посаді, динамічність кар'єри в цілому, стан здоров'я).[4]

Інститут державної служби формує кадровий резерв з числа державних службовців, які підвищили кваліфікацію, пройшли стажування, рекомендовані для просування на більш високі посади; із числа осіб, рекомендованих конкурсними та атестаційними комісіями до кадрового резерву; інших працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, а також керівників і спеціалістів підприємств, установ, організацій, сфера діяльності яких належить до компетенції даного державного органу; випускників вищих навчальних закладів відповідного профілю.

Однією з найбільш серйозних проблем функціонування кадрового резерву в сучасних умовах є непрозорість процесу його адміністрування і недолік інформованості осіб, що входять до резерву, про свої перспективи. Цілком очевидно, що ситуація, яка склалась, не дозволяє в повному обсязі використовувати позитивний потенціал цієї кадрової технології. Сьогодні кадровий резерв став тривіальним каналом вертикальної мобільності, що дозволяє обходити в значній більшості випадків конкурсні процедури при заміщенні більш високих посад чи вступ на державну службу. За такого стану речей питання якості і розвитку резервістів, на жаль не звучать. І, як наслідок не затверджуються норми, що регламентують роботу з кадровим резервом.

Отже, формування кадрового резерву повинне забезпечити добір працівників, які: здатні запроваджувати демократичні цінності правової держави та громадянського суспільства, неухильно відстоювати права людини і громадянина; мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях і аналітичних здібностях, для прийняття і успішної реалізації управлінських рішень.

Сьогодення свідчить, що резерв кадрів складається і переглядається щорічно майже в усіх органах державної влади і місцевого самоврядування. Проте варто наголосити, що при нових призначеннях нерідко про нього не згадують. Дієвість кадрового резерву у багатьох випадках формальна, а саме зміна підходів до ретельного відбору, формування і підготовки резерву кадрів підсилить його. Потрібно серйозно зайнятись комплексною підготовкою до призначення на посаду із застосуванням сучасних кадрових технологій; удосконалювати нормативну базу з питань формування кадрового резерву; підвищувати професіоналізм персоналу; необхідно знайти механізми поповнення складу резерву кадрів на державні посади за рахунок високопрофесійних керівників і фахівців, що працюють у недержавних структурах, але готових перейти на службу в державні органи або органи місцевого самоврядування.

Література:

1. Методичні рекомендації щодо формування кадрового резерву для державної служби. – Режим доступу: pads.gov.ua.
2. Положення про формування кадрового резерву для державної служби: постанова Кабінету Міністрів від 28 лют. 2001 р. № 199. режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg.
3. Гончарук Н. Кадровий резерв як механізм формування розвитку еліти в державному управлінні. – Державне управління та місцеве самоврядування, 2012, вип.3(14).
4. Желюк Т.Л. Державна служба: навч. посібник/ Т.Л.Желюк. – Тернопіль: ФОП Старух С.Є., 2013.- 357с. (тираж 500 примірників).
5. Акімов. О. Правові аспекти формування кадрового резерву державної служби // Публічне адміністрування: теорія та практика. - 2014. - Вип. 1. - Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2014_1_16