

Підготовка власних методичних посібників із основних питань документального забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування, участь у розробці нормативних документів регіонального та муніципального рівнів, підвищення кваліфікації працівників, відповідальних за організацію діловодства, забезпечать відповідні органи необхідною інформацією стосовно поповнення пакету нормативно-методичних документів.

Ростислав ЦИМБАЛІСТІЙ

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Круп'як Л.Б.)

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Кадри є важливим фактором успішного функціонування будь-якої організації, а судова система особливо зацікавлена у професійному зростанні її працівників. Важливу роль в кадровій політиці суду відіграє роль керівника – лідера колективу, оскільки з впровадженням європейських стандартів в кадровій політиці від керівника нової генерації вимагається вміння вести за собою трудовий колектив в складних умовах, створювати творчу атмосферу в колективі, яка б сприяла широкому розвитку ініціативи підлеглих, активно знаходити найбільш цілеспрямовані шляхи підвищення ефективності організації роботи суду, що в свою чергу сприятиме швидкому та ефективному вирішенню поставлених завдань. Тому особливо важливою є задача організації управління персоналом – створення цілком нових систем управління або внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих.

Водночас, основні засади державного управління органами судової влади, в тому числі управління в межах суду, тією чи іншою мірою висвітлювались у публікаціях В. Авер'янова, А. Стрижака, Д. Притики, В. Маляренка, С. Штогуна, А. Безнасюка, Х. Рустамова, В. Бринцева, В. Кривенка, С. Обрусної, В. Момота, М. Мельника.

Аналіз сучасних досліджень, проведених представниками як науки державного управління, так і окремих суміжних наук, дає змогу зробити висновок, що проблема організаційно-правового забезпечення

управління персоналом суду не дістала в доктрині достатнього висвітлення.

За своєю природою та особливістю покладених на суд функцій поняття «апарат суду» та «персонал суду» є тотожними. Оскільки судді як за своїм правовим статусом, так і за покладеними на них повноваженнями не є державними службовцями, не здійснюють організаційне забезпечення діяльності суду та не належать до апарату [2]. Суддя до складу персоналу не входить. Єдиним повноваженням судді є здійснення правосуддя, а його діяльність управлінню не підлягає.

С. Заревнюк вважає апарат суду допоміжним інститутом органу, що здійснює правосуддя. Таким чином, можна зробити висновок, що працівники апарату суду складають його персонал.

Є. Маслов під управлінням персоналом розуміє системний, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційних, економічних та соціальних заходів на процес формування й перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства та всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

Н. Гавкалова, ототожнюючи поняття «управління людськими ресурсами» та «менеджмент персоналу», визначає їх як науковий напрям, що становить сукупність концепцій і теорій. Його предметом є методи, засоби, мотиваційні настанови, чинники впливу з боку керівної підсистеми на ефективне використання інтелектуального, людського й соціального капіталів персоналу у відтворювальному процесі, що сприяє досягненню цілей організації та відповідає інтересам персоналу. Це твердження є найбільш близьким до визначення «управління персоналом суду».

З прийняттям Закону «Про судоустрій і статус суддів» повноваження голови суду щодо здійснення управління персоналом значно звузились. Голова суду контролює ефективність діяльності апарату суду. Контроль можна тлумачити як спостереження, нагляд, перевірку з метою протидії чомусь небажаному. В цьому контексті виділяють два напрями контролю: контроль для оцінки отриманого результату; контроль для вжиття заходів з коригування істотних відхилень від плану або коригуванню самого плану.

Таким чином, контроль за ефективністю діяльності апарату суду – це заходи для перевірки ефективності управлінської діяльності керівника апарату та функціонування апарату суду. Управління персоналом суду –

це складний, багатосторонній та специфічний процес.

Не можна не погодитись з думкою Ю. Гончарука про те, що за всіх особливостей судового управління доцільно дотримуватись основоположних принципів у сфері державного управління, закладених в нормах адміністративного права, зокрема принципів єдиноначальності, оперативної самостійності в прийнятті управлінських рішень та відповідальності за їх результати [1]. Компетенція щодо управління людськими ресурсами охоплює не тільки функції, що традиційно пов'язуються з кадровою роботою, а й знання, навички, вміння та здібності, за допомогою яких судові управлінці моделюють принципи ставлення та поведінку персоналу, якими відзначається високоефективний суд.

Отже, управління людськими ресурсами в суді є особливим видом діяльності, що потребує спеціальних функцій і наявності особливих якостей в управлінців, які займаються цією діяльністю. Управління людьми зумовлює наявність творчого підходу, індивідуалізації та врахування довгострокової перспективи при прийнятті рішень.

Література:

1. Гончарук Ю. Питання розподілу повноважень та відповідальності в судовому адмініструванні потребують удосконалення / Ю. Гончарук // Вісник державної судової адміністрації України. – 2011. – № 3.

2. Мельник М.Г. Класифікація принципів кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади / М.Г. Мельник // Держава та регіони. Серія: Право. – 2011. – № 2.

Ольга ЧЕПУРНА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

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

КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

В умовах соціально-економічного розвитку країни та поступового входження її до європейської спільноти кадрова політика виступає як важлива складова політики держави, її головна лінія в сфері добору та підготовки кадрів. Сьогодні стає очевидним, що Україні потрібна сучасна ефективна державна кадрова політика в системі державного управління,

спрямована на залучення, закріплення й адекватне використання на державній службі висококваліфікованих фахівців, створення умов по реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпечення на цій основі ефективного функціонування органів державної влади. Таким чином, удосконалювання кадрової політики в системі державного управління стає тим фактором, що впливає на ефективність роботи органів державного управління, сприяє вирішенню завдань формування економічно і соціально стабільного суспільства. Великого значення набуває підвищення ефективності виконання органами державної влади завдань та функцій держави, які в найбільшій мірі виражають соціальну природу державної служби: служіння народу, країні в цілому. Ефективність діяльності органів державної влади залежить від результатів діяльності кожного державного службовця. Отже, кадрове планування в системі кадрової політики органу державної влади є одним з важливим пріоритетів розвитку кадрової політики в державі.

Суспільство зацікавлене в отримання якісних державних послуг, очікує професійної результативної діяльності державних службовців не залежно від політичних впливів чи міркувань. Відтак кадрове планування в системі кадрової політики органу державної влади є важливим інструментом заповнення вакантних посад державних службовців професіоналами.

Актуальним і складним є завдання відносно розробки науково обґрунтованих, аргументованих і реалістичних пропозицій щодо подальших дій із забезпечення кадрового планування діяльності державних службовців, зокрема, сприяння прозорості та обґрунтованості, політичної нейтральності процесів при проходженні державної служби.

Основними завданнями кадрового планування є:

- розробка процедури кадрового планування, узгодженої з іншими його видами;
- взаємодія кадрового планування з плануванням в державному органі в цілому;
- проведення в життя рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії державного органу;
- сприяння державному органу у виявленні головних кадрових проблем і потреб при стратегічному плануванні.

Кадрове планування включає в себе такі методи:

- прогнозування перспективних потреб державного органу в