

і організацій. Стратегічне кадрове управління — система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей організації адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах. Стратегічне управління кадрами органів державної влади повинно мати творчий, дієвий характер; бути системним, комплексним, всебічним; мати новаторський характер; бути прогнозованим, випереджаючим. Його метою є забезпечення оптимального балансу процесів формування, підготовки, розстановки і раціонального використання висококваліфікованих кадрів відповідно до вимог ринкового середовища та потреб самої організації.

Головна мета стратегічного управління персоналом: забезпечити високий професіоналізм управлінського процесу і всі ділянки діяльності організації кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками. Воно покликане максимально ефективно використовувати кадровий інтелектуальний потенціал організації, забезпечити вироблення принципів і критеріїв добору та розстановки кадрів за об'єктивними даними, стимулюючи їх службове і професійне зростання. Стратегічне управління кадрами має забезпечити індивідуальний підхід до працівників організації. Його основними принципами є: демократизм управління, від якого залежить готовність до співробітництва; розуміння окремих людей та їхніх потреб; справедливість дотримання рівності й послідовності. За нових умов господарювання стратегічна кадрова політика має спрямовуватися на формування такої системи роботи з персоналом, що орієнтується на отримання не лише економічного, а й соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства, нормативних актів та управлінських рішень. Серед елементів стратегічної кадрової політики органів державної влади слід назвати: політику зайнятості, що охоплює забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення привабливих умов праці, гарантування її безпеки, створення можливостей для просування по службі з метою підвищення ступеня задоволення роботою; політику навчання, яка передбачає формування відповідної бази навчання, можливостей для підвищення кваліфікації та реалізації прагнень до професійного зростання; політику оплати праці, що полягає в наданні достатньо високої порівняно з іншими роботодавцями заробітної плати, яка б відповідала досвіду, здібностям і ставленню працівника до своїх обов'язків, його трудовому внеску; політику добробуту, яка ґрунтується

на забезпеченні широкого набору соціальних пільг і благ, створенні умов, привабливих для працівників і взаємовигідних для них і для організації; політику трудових відносин, що передбачає встановлення певних процедур для попередження виникнення трудового конфлікту, становлення кращого стилю керівництва, відносин з профспілками тощо. Стратегічна кадрова політика органів державної влади є неодмінною умовою ефективної роботи з персоналом яка необхідна при вирішенні всіх кадрових питань: наборі й відборі персоналу, переміщенні й управлінні службовим зростанням працівників, стимулюванні й мотивуванні ефективної праці тощо.

Отже, стратегічна кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і управлінських рішень. Змістом стратегічного управління персоналом є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку органу державної влади. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації.

**Наталія ТЕРЕШКО**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри  
менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

### **НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ**

Проголошуючи стратегічні орієнтири побудови правової, соціальної держави, ратифікувавши Європейську Хартію місцевого самоврядування, Україна взяла зобов'язання адаптувати систему управління територіями до європейських стандартів, забезпечивши належне місце в цьому процесі органам місцевого самоврядування, а щодо економічного й соціального розвитку громад як первинних адміністративно-територіальних утворень — провідне. Місцеве самоврядування є цементуючим фундаментом державності. Завдання органів державної влади, насамперед Президента, законодавчої та виконавчої гілок, використати об'єктивні ознаки та переваги місцевого самоврядування для створення умов формування консолідованого

державного утворення, спроможного ефективно протистояти агресивним зовнішнім впливам.

Аналіз становлення місцевого самоврядування в період сучасного державотворення дозволяє виявити загрози, що перешкоджають повноцінній реалізації його потенціалу, сприяють перетворенню його з інституту національної єдності в дестабілізуючий чинник. В першу чергу, це надмірна політизація місцевого самоврядування, зумовлена трансформацією моделі виборів до обласних, районних і міських рад на пропорційній основі за партійними списками. По-друге, політичний популізм довкола місцевого самоврядування. По-третє, невідповідність зростання повноважень місцевого самоврядування ресурсам, особливо матеріально-економічним, якими воно володіє.

Зміна функцій громади, актуальність назрілих проблем обумовлює необхідність раціоналізації організаційної структури, як складової організаційно-економічного механізму їх розвитку. Побудова ефективної системи управління є не лише найважливішим напрямом реформування суспільства, але і головним ресурсом, засобом розвитку, який відповідно до принципу синергізму змушує діяти всі підсистеми об'єкту управління. Функції управління економічним і соціальним розвитком громади, а відповідно і методи їх реалізації, постійно модифікуються. Ускладнюється і зміст робіт, що виконуються відповідно до їх вимог. Трансформація кожної із функцій управління зумовлюється впливом об'єктивних факторів. Кожна із функцій як частина загальної системи управління вдосконалюється в напрямі, що визначається загальними цілями і завданнями розвитку громади в конкретних умовах.

Удосконалення системи управління розвитком громади, що базується на оптимізації взаємозв'язків об'єкта і суб'єкта управлінських відносин, об'єктивно передбачає, що зміни в економічній, організаційній та правовій формах об'єктів управління породжують відповідні зміни в суб'єкті управління, а також у рівні професійної підготовки людей. Найголовнішим завданням місцевої влади є досягнення двох стратегічних цілей: розвиток територіальної громади і підвищення конкурентних переваг громади. Враховуючи це, потрібно модернізувати систему управління громадою. Сучасне бачення призначення місцевої влади дозволяє виділити два великих сегменти діяльності: перший — безпосереднє виробництво (надання) громадських послуг населенню і сприяння цьому; другий — сприяння встановленню громадянської злагоди і гармонізації соціально-політичного життя в муніципальній системі. Беручи до уваги такий розподіл, потрібно визначити і конкретні

напрями реструктуризації системи управління громадою.

Організація управління розвитком громади повинна відповідати динаміці суспільно-політичного життя в країні, ефективності ринкових перетворень і соціальному вектору стратегічної траєкторії макроекономічної систем. Забезпечення європейських прагнень України потребує практичної реалізації принципу гуманізації влади, інструментом якого є становлення дієвого місцевого самоврядування як інституту соціального обслуговування. Єдиноможливим в контексті формування міцної Української держави є перехід від декларативної державної політики щодо місцевого самоврядування до реальних практичних кроків з формування ефективної моделі управління розвитком територій на засадах партнерства державної влади та місцевого самоврядування.

**Лілія УРДА**

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.н.держ.упр., доцент кафедри менеджменту

та публічного управління Петриків А.В.)

## **РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

Реформування українського суспільства зумовлює переосмислення багатьох управлінських проблем. Серед проблем, що активізуються в ході трансформаційних перетворень, проблема корпоративної культури у сфері державного управління є однією з найважливіших. З нею пов'язаний ланцюг соціально-економічних наслідків, менеджерських завдань, що вимагають розробки сучасних концепцій управлінської діяльності. Дослідження системи цінностей корпоративної культури зумовлено зростаючими потребами пошуку ефективних механізмів регулювання діяльності суб'єктів органів державної влади в умовах трансформації економічного, політичного та соціокультурного простору України.

Проблема корпоративної культури як чинника підвищення ефективності функціонування суб'єктів державного управління та місцевого самоврядування поки що залишається недостатньо дослідженою в державному управлінні. Більшість представників класичного менеджменту, сучасних вчених переважно розглядають загальнотеоретичні питання корпоративної культури, вивчають певні