

## **ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

**Галушка В.Ю.**

*кандидат наук з державного управління,  
старший викладач,*

*Національний університет оборони України  
імені Івана Черняховського*

### **СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ, ЦІЛІ, ЗАВДАННЯ ТА ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ**

Управління персоналом у сфері державної служби має здійснюватися на основі і в межах сучасної державної кадрової політики, реалізація її цілей, завдань, принципів, які визначені в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженій Указом Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 року [1]. Державна кадрова політика визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом державної служби на довготривалу перспективу.

Слід зазначити що на сьогодні не існує єдиного визначення державної кадрової політики в літературі та законодавстві, а навпаки, з цього приводу вже висловлено цілий ряд дискусійних суджень. Це пов'язано, по-перше, з багатозначністю цього поняття, а по-друге, значною мірою з тим, що на різних етапах історичного розвитку відбувалися зміни суб'єктів кадрової політики. Поняття «державна кадрова політика» і «кадрова політика» різні за змістом. «Кадрова політика» – значно ширше поняття, ніж «державна кадрова політика». Кадрова політика в державі має спрямовуватися на досягнення оптимального рівня формування й використання трудових ресурсів країни, щоб забезпечити інтересів країни, її потреби в економічній, соціальній, гуманітарній сферах, регіональному розвитку, реалізації конституційних прав громадян на працю, освіту, відпочинок, соціальний захист і т. ін. Суб'єктами кадрової політики виступають підприємства, установи, організації,

політичні партії, органи державної влади та органи місцевого самоврядування.

Провідні українські науковці, дійшли висновку, що державна кадрова політика є цілеспрямованою стратегічною діяльністю України, вона на пряму пов'язується із плануванням, прогнозуванням, формуванням, професійним розвитком та раціональним використанням кадрів, усіх трудових ресурсів держави, визначенням мети і пріоритетів кадрової діяльності [2, с. 3]. Таку політику уважають стратегічною діяльністю держави з цільовизначення, ідеологічного та програмного забезпечення, формування, збереження, зміцнення, розвитку та використання людських трудових, кадрових ресурсів країни як головну передумову побудови демократичної, правової, соціальної держави. Державна кадрова політика має спрямовуватися на забезпечення виконання завдань реформування держави і суспільства, в ході реалізації цих завдань, повинен враховуватися існуючий стан держави, наявні потреби та перспективні напрями поступу українського суспільства.

У сфері державної служби, відповідно до затвердженої Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 рр. сьогодні має формуватись механізм реалізації кадрової політики, важливою складовою якого є управління персоналом у сфері державної служби. За офіційними даними в Україні 200202 особи. Співвідношення чисельності державних службовців із загальною кількістю населення України складає 0,5%, що в кілька разів менше, ніж у більшості країн ЄС. Так, частка державних службовців становить: Австрія — 5,9%, Швеція — 9,4%, Словаччина — 2,2%, Угорщина — 2,9%, Франція — 9% від населення країни.

У системі управління людськими ресурсами держава має інтереси, пов'язані з необхідністю забезпечення загальносуспільних потреб. Тому державну кадрову політику для державного сектора, але й певні регуляторні дії щодо приватного та громадського сектору. Міра втручання держави в діяльність суб'єктів приватного та громадського секторів базується на принципах соціального партнерства, законодавчо визначається державою та контролюється громадськістю.

Основними цілями реалізації державної кадрової політики, відповідно до Стратегії є підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформи. Стратегія передбачає: подолання негативних тенденцій розвитку людських ресурсів та стимулювання позитивних процесів кадрового розвитку; створення правового, організаційного, ресурсного забезпечення для всебічної реалізації трудового, творчого та інтелектуального потенціалу особистості; консолідацію зусиль усіх суб'єктів державної кадрової політики в процесі її узгодженого формування й реалізації; забезпечення високої динаміки професійного зростання кадрів та ефективного використання їх потенціалу [1].

Цілі державної кадрової політики доцільно структурувати в розрізі чотирьох структурних блоків: перший – соціальні цілі; другий – економічні цілі; третій – інституційні цілі; четвертий – організаційні цілі. Кадрова політика в системі державного управління включає наступні цілі: врахування потреб та стратегії розвитку економіки в системі навчання, в тому числі при формуванні державного замовлення; врахування потреб у людських ресурсах та підготовки кадрів при формуванні стратегії розвитку країни; вдосконалення управління людськими ресурсами на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування для залучення кваліфікованих кадрів, які відповідають потребам суспільства та надають ефективні послуги населенню.

Відповідно до Стратегії завдання державної кадрової політики доцільно розглядати в розрізі кількох пріоритетних напрямів, зокрема: за напрямом підготовки; за напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; за напрямом державного регулювання професійної діяльності; за напрямом соціального захисту; за напрямом забезпечення зайнятості; за напрямом модернізації суб'єктів кадрової політики.

Державна кадрова політика передбачає якісне кадрове забезпечення інститутів державної служби, підвищення конкурентного статусу державного службовця, формування позитивного іміджу державної служби, забезпечення оптимального

використання трудових ресурсів, розвиток кадрового потенціалу. Проводиться широкомасштабна адміністративна реформа в Україні, невід'ємною складовою якої є кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Проведення реформи публічної служби на всіх рівнях, у першу чергу, на місцевому, сприятиме створенню в Україні професійної, політично нейтральної та ефективної служби, впровадженню системних змін та модернізації моделі державного управління в цілому.

### **Список використаних джерел:**

1. Указ Президента України « Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» № 45/2012 від 01.02.2012 року.
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, К.О. Ващенка, Ю.П. Сурміна (кер. проекту). Київ : НАДУ, 2012. – 72 с.

**Таран О.М.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
Харківський національний аграрний університет  
імені В.В. Докучаєва*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ЗДІЙСНЕННЯ ФУНКЦІЙ КОНТРОЛІНГУ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ**

Адміністративне управління – специфічна категорія і вид діяльності, що включає в себе всі інструменти і навички управління в умовах формальних організацій. Структурованість відносин у рамках таких організацій є специфічною відмінністю адміністративного управління як діяльності. Предметом сучасного адміністративного управління є принципи і підходи професійної організаційної діяльності у сфері управління щодо проектування й удосконалення адміністративно-управлінських технологій, побудови раціональних структур управління, формування персональних і виробничих і