

КАДРОВА ПОЛІТИКА В МІСЦЕВИХ ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Анотація. Доведено необхідність розробки та реалізації кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Обґрунтовано її мету, пріоритетні завдання, принципи формування та реалізації.

Аннотация. Доказана необходимость разработки и реализации кадровой политики в местных органах исполнительной власти. Обоснованы её цель, приоритетные задания, принципы формирования и реализации.

Annotation. The necessity of developing and implementing personnel policies in local bodies of executive power has been proved. Its purpose, priority setting, the principles of the formation and implementation are justified.

Ключові слова: державна служба, кадрова політика, місцеві органи виконавчої влади.

У сучасних умовах стратегічної визначеності Української держави на європейську інтеграцію та різновекторне міжнародне партнерство головною метою державної кадрової політики є забезпечення владних інститутів гідним кадровим ресурсом. Від якості якого залежить оперативність та адекватність прийняття управлінських рішень у всіх сферах суспільного існування, довіра громадян до влади та рівень їх патріотизму і відданості своїй державі, імідж країни на світовій арені. Тому об'єктивно постає потреба у виваженій кадровій політиці держави, яка б цілком задовольняла реалії сьогодення та спрямовувалась на формування якісного кадрового потенціалу органів державної влади.

У межах такої політики особливе місце має належати кадровій політиці в місцевих органах виконавчої влади (далі – МОВВ), оскільки їх кадрове наповнення повинне складатись з висококваліфікованих професіоналів, які здатні стати практичними лідерами для населення регіону та об'єктивно вирішувати локальні проблеми.

Окремі гілки влади, міністерства, відомства, місцеві державні адміністрації розробляють свої кадрові програми і плани, в межах стратегії і тактики, реалізації державної кадрової політики. Саме за таких умов кадрова політика може стати ефективним важелем державного впливу на економіку й політичне жаття.

Слід зазначити, що питання формування та реалізації кадрової політики у сфері державної служби вивчалися у працях багатьох вітчизняних вчених, зокрема, В. М. Олуйко, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин [1], А. А. Гарбут [2], С. О. Гайдученка [3]. Однак попри широкий діапазон досліджень щодо кадрової політики у сфері державної служби майже поза увагою науковців залишився аспект запровадження сучасної кадрової політики місцевими органами виконавчої влади. Дане питання лише опосередковано висвітлено в окремих працях [5; 6]. Тому актуальним є питання формування ґрунтовних засад кадрової політики в МОВВ.

Реалізація кадрової політики в МОВВ, відмінної від чинної, сприяла би пришвидшенню формування державної служби як професійного інституту; підвищенню якості управлінських послуг; становленню прозорості та демократичності в реалізації функцій держави на місцях.

Отже, метою даного дослідження є формулювання концептуальних положень кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади.

Для досягнення зазначеної мети необхідно визначити пріоритетні завдання, принципи формування та реалізації кадрової політики в органах виконавчої влади на місцях. Правовою основою її розробки мають бути Конституція України, закони України "Про державну службу", "Про місцеві державні адміністрації", інші нормативно-правові та програмні акти України у сфері кадрової політики в органах державної влади.

Метою кадрової політики в МОВВ є залучення до виконання функцій держави високопрофесійного, високоморального та порядного кадрового потенціалу, здатного реалізувати свої творчі здібності в інтересах споживача управлінських послуг, розвитку професійної, політично нейтральної авторитетної державної служби та зміцнення свого регіону й української державності загалом.

Досягнення зазначеної мети можливе за умови реалізації ряду пріоритетних завдань, сутність яких відображає основну спрямованість кадрової політики в МОВВ. Перелік таких завдань передбачає:

1. Установлення прозорості кадрових призначень.
2. Налагодженого відкритого підбору і розстановки кадрів на державній службі.
3. Ідеологічна позиція державних службовців.
4. Створення чіткого механізму відповідальності державних службовців за невиконання посадових обов'язків, службову невідповідальність та оцінки їх діяльності.
5. Узгодження регіональних орієнтирів із загальнодержавними та загальнонаціональними орієнтирами.
6. Удосконалення діяльності кадрових служб МОВВ.
7. Активізація роботи з кадровим резервом та залучення державних службовців до процесу перманентної освіти.

З метою ефективності реалізації концептуальних положень кадрової політики в МОВВ повинно здійснюватись на засадах: децентралізації та деконцентрації влади на центральному рівні; формування необхідного кадрового потенціалу на місцях; поєднання дій з вирішення питань адміністративної реформи із формуванням ефективного

між територіальними органами центральних органів виконавчої влади, МОВВ та органами місцевого самоврядування з метою уникнення дублювання роботи та економії бюджетних коштів; дослідження методів вивчення ділових та професійних якостей кадрів; дотримання нормативних вимог у вирішенні кадрових питань.

В основу кадрової політики в МОВВ мають бути покладені принципи демократичного підбору, просування у службовій діяльності за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю. Організація цієї роботи повинна ґрунтуватися на чітко визначеній теоретичній та науково-методичній базі.

Сучасні тенденції розвитку української державної служби свідчать про її зорієнтованість на європейські стандарти. Проте їх досягненню перешкоджає ряд функціональних недоліків, притаманних чинному інституту державної служби, а саме недостатня професійна підготовка державних службовців, низький рівень їх психологічної готовності до роботи в євроінтеграційних умовах.

Така ситуація зумовлюється багатьма факторами, зокрема недосконалою кадровою політикою, яка приводить до неефективної розстановки кадрів; формалізму під час проходження конкурсу, оцінки та атестації службовців; наявності деформованих стереотипів у середовищі самих держслужбовців щодо особливості державної служби тощо.

Підсумовуючи зазначимо, що вирішення питання кадрової політики в МОВВ повинно базуватися на комплексному підході. Напрями її реалізації повинні узгоджуватись із пріоритетами державної кадрової політики у сфері державної служби. Лише за таких умов остання має шанс стати більш професійною, відповідати європейським критеріям та надавати якісні управлінські послуги громадянам.

Література: 1. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин // Форум права. – 2005. – № 1. – С. 4–8. 2. Гайдученко С. О. Кадрове планування у сфері державної служби [Електронний ресурс] / С. О. Гайдученко // Держ. буд-во. – 2008. – № 2. – Режим доступу : www.kbuara.kharkov.ua. 3. Гарбут Ф. Ф. Причини неефективності державної кадрової політики [Електронний ресурс] / Ф. Ф. Гарбут // Держ. буд-во. – 2007. – № 1. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua. 4. Олуйко В. М. Нормативно-правові засади формування регіональної кадрової політики [Електронний ресурс] / В. М. Олуйко // Вісн. держ. служби України. – 2000. – № 2. – Режим доступу : www.guds.gov.ua. 5. Приходько В. А. Місцева влада в світлі сучасної державної кадрової політики / В. А. Приходько // Держ. буд-во. – 2008. – № 2. 6. Приходько В. А. Реалізація державної кадрової політики місцевими органами влади [Електронний ресурс] / В. А. Приходько // Держ. упр. та місцеве самоврядування. – 2009. – № 3. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua.