

УДК 352.07:316.422

Ціх Г.В., Погайдак О.Б., Гагалюк О.І.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІДЕОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ КОМПОНЕНТОЮ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: ПРАВОВІ ТА ДУХОВНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ

Tsikh H., Pohaidak O., Nahaliuk O.

THE IDEOLOGY OF MANAGEMENT OF THE PERSONNEL COMPONENT OF STATE POLICY IN THE CONDITIONS OF TERRITORIAL COMMUNITIES: LEGAL AND SPIRITUAL AND HUMANITARIAN ASPECTS

Для досягнення довгострокових цілей, соціально-економічних і політичних завдань, конкретних заходів щодо ідеологічного, програмного та ресурсного забезпечення головних передумов для реалізації національних інтересів у контексті побудови демократичної, правової, соціальної держави з ринковою економікою є науково обґрунтована стратегія державної кадрової політики. На нашу думку, стратегічні цілі реалізації державної кадрової політики на сучасному етапі враховуючи воєнну ситуацію полягають у формуванні організаційно-економічних та політичних механізмів, залучення до праці у сферах державного управління не лише патріотів, а в першу чергу науковців, висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, політиків, представників громадськості, здібних випускників вищих навчальних закладів; використанні в управлінні, випробуваній системі добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формуванні дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління та забезпеченні його ефективного використання; посиленні вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів колаборантства, корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів; впровадженні сучасних Європейських технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань, як у державному так і приватному секторах економіки; покращення професійної орієнтації серед молоді в освітніх закладах, профспілках тощо; забезпечення державної підтримки науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, що мають здатність забезпечувати ефективність державної політики у галузі державного управління, а також виявляти лідерські якості в проведенні адміністративних та економічних реформ. Потрібно адміністративно забезпечити, як демократичний добір кадрів на відповідальні посади, так і просування по службі за діловими якостями; як навчання державних службовців, так і моральне та матеріальне заохочення державних службовців до службового просування; систематичне оновлення кадрів і організація контролю за діяльністю кадрів, посилення відповідальності за кінцеві результати управлінської діяльності. На даний час не має прикладів притягнення до відповідальності за розвал економіки, неефективні рішення і т.д., і т.п. Реалізація державної кадрової політики управлінськими засобами, за переконанням учених, повинна охоплювати всі аспекти суспільного життя країни і спрямована на досягнення у соціальному аспекті високого рівня розвитку, професійної самореалізації, гідної оплати праці. В економічному аспекті – потрібно забезпечити всі галузі суспільного виробництва кваліфікованими кадрами. В

інституційному аспекті – необхідно удосконалити нормативно-правову базу, для того щоб запровадити новітні підходи у кадровому менеджменті відповідно вимог ЄС. В організаційному аспекті – обов'язково розбудовувати систему управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності. На тлі сучасних кризових явищ, що поглиблені війною практично в усіх сферах життя України, значну роль серед інших антикризових заходів слід приділити формуванню ефективної державної науково-технічної програми, яка спрямована на те щоб усунути наслідки війни в т.ч. засобами кадрової реформи, окремою компонентою якої має стати ідеологічне підґрунтя. Одна з причин, які спровокували кризові явища в державному управлінні, криється в слабкості сучасної системи управління. Вона зумовлена такими основними чинниками; корумпованість; низький загальний професійний рівень та рівень культури; брак патріотизму що в умовах війни є надзвичайно актуальним. В цілому стратегія державної кадрової політики України у повоєнний період на нашу думку повинна передбачати: виявлення основних, першочергових проблем в державному управлінні і зокрема в економічній, соціальній, гуманітарній, науковій сферах та у кадровій політиці; визначення головних цілей і першочергових кроків в напрямі їх усунення з урахуванням територіальних та галузевих особливостей, соціального діалогу та гендерної політики. Сутність нової, повоєнної кадрової доктрини повинна полягати в тому, щоб держава та особа перебували як соціальні партнери в стабільному суспільстві, в умовах професійно-трудової та інтелектуальної самореалізації особистості. Потрібно відзначити, що нинішнє управління та засоби реалізації державної кадрової політики в Україні доволі суперечливі. Простежується дублювання повноважень, а отже, зниження рівня відповідальності державних службовців за помилки, які нерідко призводять до фінансових збитків і знижують довіру народу до влади ін.

Одна з ключових проблем підвищення ефективності цієї роботи – недооцінка складнощів, пов'язаних не лише з подоланням командно-адміністративної системи, а і характером відносин під час війни, які гальмують послідовне здійснення державної політики України у цій сфері і вимагають не лише критичного перегляду нормативної бази кадрової політики, а і визначення її особливостей, законодавчої бази, організаційної структури, ідеологічного підґрунтя та ін.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. Голос України. 1996. 27 лип. № 138.
2. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. Голос України. 1994. 5 січ.
3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
4. Цільова комплексна програма реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву. URL: <http://www.president.gov.ua>
5. Денисенко, М.П., Будякова, О.Ю. У своїй статті: Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств. (Вчені записки Університету «КРОК», 2018. (4(52), С. 231–238. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-52-231-238>)
6. Жовнірчик Я.Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Інвестиції: практика та досвід. 2017. №12. С.102-107.