

**УДК 352.07:658.301.5**

**Андрушків Б.М., Безкоровайний З.Г., Бойко О.Б.**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

## **ФОРМУВАННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОРАХУНКІВ ТА ПОМИЛОК В УПРАВЛІННІ КАДРАМИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

**Andrushkiv B., Bezkorovainyi Z., Boiko O.**

### **FORMATION OF TOOLS TO PREVENT MISCALCULATIONS AND ERRORS IN PERSONNEL MANAGEMENT AT THE REGIONAL LEVEL**

У воєнних та повоєнних умовах, коли Національну економіку потрібно готувати до умов функціонування Європейського союзу особливої ваги набирають питання підбору відповідних кадрів. Актуальність цієї проблематики визначається не лише воєнним станом, що склався у державі та складнощами у сфері управління за умов суспільно-політичної та фінансово-економічної кризи. Необхідно сказати, що сьогодні пересічні громадяни України спостерігають випадки поспішного призначення, а потім звільнення керівників регіонального рівня та відповідальних державних служб, прийняття необґрунтованих управлінських рішень і заходів ін., мають місце невчасні реформи. Маємо на увазі адміністративно-територіальна реформа під час війни спрацювала не на користь оборони нашої держави. Тим часом кадри завжди були і залишаються найважливішим чинником, які забезпечують стабільність у суспільстві, ефективність економіки, боєздатність держави, ін. Наприклад, реалізація оборонних можливостей, залежить як від знань, компетенції, кваліфікації, дисципліни, мотивації, так і від рівня свідомості членів суспільства, патріотизму та здатності вирішувати керівним складом важливі проблеми, як цивільного так і оборонного характеру, що з одного боку замикається матеріальними можливостями, а з іншого інструментарієм державної ідеології, якої, на даний час, в Україні немає.

Як відомо, кінцевою метою управління та реалізації кадрової політики є насправді створення згуртованої, відповідальної, високопродуктивної команди, здатної виконувати завдання відповідно до обставин, місії і стратегії організації. Президентська команда старається виправдати такі сподівання виборців. Роль кадрової політики (в т.ч. і в регіоні) особливо зростає в умовах війни та у зв'язку з цим посилення кризових явищ в економіці. Ці обставини вимагають залучення до управлінських процесів всього суспільства, політиків громадськості, духовенство і т.д. Прийняття виважених обґрунтованих управлінських рішень вимагає від керівників глибокого знання ситуації. Сьогодні ці можливості, не відомо з яких причин, (мабуть свідомо), в окремих випадках проігноровано. Знову ж таки, на даний час, важливим сегментом управління є міграція кваліфікованої робочої сили, яка обумовлена воєнними діями в державі, і досягла світового масштабу. В цих умовах актуальними стають питання не лише управління цими процесами, а і відтворення кадрового потенціалу країни особливо на регіональному рівні у новому якісному розумінні: за актуальними, не виключено праворадикальними принципами серед яких професіоналізм, патріотизм, порядність і т.п. Перед керівництвом будь якого державного, галузевого чи територіального рівня в умовах війни виникає завдання збереження не лише інфраструктури, ресурсів, матеріальної частини, а і найбільш кваліфікованої частини керівного складу та обслуговуючого персоналу. В цих обставинах відповідними державними структурами повинні розроблятися обґрунтовані заходи, та організаційно-економічні механізми збереження кадрового потенціалу, формування кадрового резерву, ін., які у повоєнний період, будуть сприяти покращенню якісних характеристик кадрів, стимулюванню діяльності

персоналу щодо стабілізації суспільства, підвищення обороноздатності держави, виходу з багато чисельних криз, вироблення рекомендацій з активізації вирішення цієї проблематики в умовах воєнного і повоєнного періодів у контексті вступу нашої держави до ЄС.

Отже, постановка проблеми в загальному вигляді полягає в тому: доки не складеться справді демократичної, соціально спрямованої ефективної кадрової політики в системі державного управління, та у регіонах, Україна матиме труднощі в реалізації стратегічних оборонних завдань та вступу в ЄС та НАТО та не скоро посяде гідне місце серед цивілізованих Європейських країн. У цьому сенсі справді, державну кадрову політику можна вважати ідеологічним індикатором розвитку суспільства в екстремальних умовах.

Як свідчить історична практика, формування державної кадрової політики, в екстремальних умовах, може бути результативним у разі дотримання певних вимог та умов серед яких патріотизм, професіоналізм та порядність, які мають включати в себе послідовне здійснення низки науково-дослідних, організаційно-управлінських, політичних та законодавчих дій серед яких сприяння, зацікавленість, виховання і т.д. Ці та інші обставини зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх послідовного вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування та реалізації управління кадровою політикою в органах влади, та місцевого самоврядування, оскільки від цього залежить успіх в реалізації не лише оборонної доктрини, здійснення соціально-економічної політики держави в галузевому та регіональному секторах та в цілому у перспективі на повоєнний період, а і визначення основних шляхів забезпечення ефективності управління та реалізації державної кадрової політики, вироблення відповідних рекомендацій вирішення згаданих проблем у повоєнний, мирний час.

При висуненні на відповідальні посади доцільно запровадити відповідні кодекси працівника, який повинен передбачати при висуненні на вищу посаду, роботу на нижчих посадах. Висновки громадських, профспілкових та ін. організацій про придатність до роботи на тій чи іншій посаді. Враховуючи морально-психологічну радянську спадщину при офіційних державних структурах повинні функціонувати громадські формування у які пропорційно мають входити представники профспілок, політиків, жінок, чоловіків, сектор представників старійшин що працювали у цій сфері, молодіжних організацій ін. Основними принципами повинні виступати: не лише професійність і компетентність, справедливість, а і об'єктивна оцінка ситуації та висвітлення для громадськості правди. Крім того, на нашу думку, дуже важливим чинником реалізації кадрової політики, повинна виступати відповідальність за кінцеві результати керівництва.

#### **Список використаних джерел:**

1. Указ Президента України «Про Програму кадрового забезпечення державної служби і програму роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» від 10 листопада 1995 р. № 1035. Вісник держ. служби України. – 1995. № 3-4. С. 7-21.
2. Ковбасюк Ю.В., Ващенко К.О., Сурмін Ю.П. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. К. : НАДУ, 2012. URL: [http://www.academy.gov.ua/ogoloshennja/komentinter\\_prezident/d\\_1.pdf](http://www.academy.gov.ua/ogoloshennja/komentinter_prezident/d_1.pdf).
3. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю. Київ, 31.05.2012 р. URL: [http://academy.gov.ua/NMKD/library\\_nadu/Zbirnyk\\_NADU/ec023ca0-6dd1-473f-ab33-15ac8aefad22.pdf](http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Zbirnyk_NADU/ec023ca0-6dd1-473f-ab33-15ac8aefad22.pdf).