

УДК 352.07:658.3(4-67):342.9

Паляниця В.А., Андрушків Б.М., Ратинський В.В., Боярчук Н.А.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ: ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-
ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ
УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ**

Palianytsia V., Andrushkiv B., Ratynskiy V., Boiarchuk N.

**WAYS OF IMPROVING MANAGEMENT EFFICIENCY AND
IMPLEMENTATION OF STATE PERSONNEL POLICY: LEGAL AND
ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISMS OF RESPONSIBILITY
FOR THE END RESULTS OF MANAGEMENT INFLUENCE**

Відсутність у положеннях кадрового просування усталених Європейських норм серед яких професійний досвід (перебування на розмаїтих посадах нижчого рівня) суттєво впливають на ефективність управлінського впливу. Як відомо, чудовий приклад у цьому плані має банківська система. Там керівник чи спеціаліст функціонального відділу не може ним стати якщо не працював, наприклад, на посаді звичайного касира та не заплямував себе якимись негативними проявами. В силу цих та інших обставин нагальною потребою нашого суспільства є пошук шляхів підвищення ефективності управління та реалізації державної кадрової політики, розробка обґрунтованої концепції державної кадрової політики, орієнтованої на Європейську перспективу в основі якої були б засади: системності, історизму, соціальної детермінованості; критичне осмислення та творче застосування нагромадженого наукового знання в галузі управління та кадрової діяльності, реалістична оцінка стану кадрового корпусу держави, визнання складності, взаємозумовленості та суперечливості кадрових процесів; критичний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптація до вимог ЄС в Україні з урахуванням традицій, осмислення позитивних і негативних сторін; урахування сучасних реалій і потреб України в повоєнний період ін. Необхідно сказати, що саме така практика, яка побудована на аналізі воєнної ситуації та посилення кризових явищ дадуть змогу забезпечити високу ефективність тих чи інших новацій, нададуть інформаційний матеріал для виявлення нових тенденцій і потреб та вироблення відповідних рекомендацій з прийняття управлінських рішень.

Отже, одним із центральних аспектів покращення управлінської діяльності у сфері кадрового забезпечення в оборонних умовах та у повоєнний період є пошук нових напрямків його реформування, вироблення науково обґрунтованих рекомендацій у цій сфері суспільного життя. Перед усім запровадження сучасних засобів і ІТ технологій, менеджменту, що відпрацьовані Європейською та світовою практикою. Забезпечення висококваліфікованими, патріотичними, високосвідомими кадрами є головною умовою успішності реалізації оборонних заходів, управлінських реформ та сталий розвиток країни у повоєнний період. Звичайно цього можна досягти, якщо відмовитися від призначення людей на керівні посади по протекції або з політичних міркувань. Головним критерієм оцінки управлінця має бути його патріотизм, - усвідомлення відповідальності перед суспільством за прийняті рішення, професіоналізм як здатність до постійного вдосконалення своїх знань і навичок та безперервного розвитку. Результатом цього кроку повинні стати не лише підвищення ефективності державної служби в цілому, а й безпосередньо державного управління та ефективності управлінських рішень.

Виходячи з вищевикладеного, підвищення ефективності управління та реалізації державної кадрової політики може стати: створення чіткого правового та організаційно-економічного механізму відповідальності державних службовців за результати управління шляхом їх інформування про цілі та завдання установ, організацій, в яких вони працюють, та оцінювання виконаної роботи; налагодження конструктивної взаємодії державних органів влади, органів місцевого самоврядування та суб'єктів господарювання з урахуванням науково обґрунтованих теорій і концепцій, спрямованих на їх організаційну ідентифікацію та кінцеві ефективні результати діяльності; посилення правових гарантій, матеріальної і моральної зацікавленості державних службовців у якісному виконанні професійних обов'язків; перегляд і вдосконалення розподілу посадових обов'язків, подолання дублювання повноважень ін; налагодження відкритого добору й розстановки кадрів шляхом створення всеукраїнського банку даних про наявність вакантних посад в органах державної влади та їх періодичної ротації.

Вирішення викладених завдань є об'єктивною необхідністю і потребує координації зусиль як державних службовців, відповідних структурних підрозділів, політиків, громадськості, духовенства, так і наукових закладів. Національній академії державного управління при Президентові України на заміну «Стратегії державної кадрової політики України на 2011–2020 рр.» доцільно розробити новітню стратегію з розрахунком на період 2023-2030 рр. Цілісна наукова програма має стати основою для визначення напрямів реалізації державної кадрової політики. Багатоаспектність функцій управління і завдань органів державної влади актуалізують необхідність отримання професійної підготовки та підвищення кваліфікації відповідно до потреб економічного та соціального розвитку нашої держави. Останнім часом позитивною тенденцією у сфері кадрової політики в Україні є намагання спрямувати зусилля на духовне оновлення, та психологічне оздоровлення кадрів закладів охорони здоров'я, освіти, культури, церкви ін. У зв'язку з цим зростає значення таких якостей людини, як повага до закону, порядність, захист національних інтересів, гуманізм. Набуття керівництвом рис порядності, професіоналізму, патріотизму – складний процес, що вимагає уникнення надмірної за політизованості кадрових призначень, квотних принципів та традиційної лояльності, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, корупційних проявів і як наслідок дискредитації інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. 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>.
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.
3. Жовнірчик Я.Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Інвестиції: практика та досвід. 2017. №12. С.102-107.
4. Олуйко В.М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток: монографія. К.: Наук. світ, 2001. 21 с.