

– працівники мають інтелект, їх реакція на зовнішню дію – емоційно-усвідомлена, таким чином, процес взаємодії між підприємством і робітником є двубічним;

– працівники схильні до постійного вдосконалювання та саморозвитку, що є найбільш важливим та довготривалим джерелом підвищення ефективності діяльності підприємства;

– трудове життя людини продовжується у сучасному суспільстві 30 – 50 років, тобто відношення між працівником і підприємством можуть бути довготерміновими;

– люди приходять до підприємства усвідомлено, з чітко визначеними цілями та чекають від нього допомоги або можливості реалізації цих цілей. Таким чином, задоволеність робітника є такою ж необхідною умовою, як і задоволеність підприємства.

Управління персоналом – це науковий напрямок, сукупність концепцій і теорій, предметом якого є методи, засоби, чинники впливу на ефективне використання потенціалу персоналу у відтворювальному процесі підприємства. Основна мета управління персоналом – поєднання у рамках кадрової політики підприємства ефективного планування потреби у персоналі, науково обґрунтованої та застосованої практично оцінки персоналу, планування кар'єрного зростання, ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей робітників, результативного контролю й оптимального вирішення задач, які визначаються вимогами ринку [4].

На основі проведеного узагальнення, обґрунтування існуючого понятійного апарату можна зробити висновок відносно того, що управління персоналом можна визначати у вигляді функції, що реалізується у рамках кадрової політики з урахуванням складових політики підприємства і узгодження із стратегією розвитку.

Використана література:

1. Одегов Ю. Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов. – М.: Издательство «Экзамен», 2002. – 256 с.

2. Гладышев В.М. Муниципальная кадровая политика: Учеб. пособие. –М.: Муниципальный мир 2003г. – 256 с.

3. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.

4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.-метод. Пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 1997. – 300с.

### **Формування та реалізація кадрової політики державних установ**

**Озаровська А. В.**, к. н. з держ. упр., викладач кафедри менеджменту і адміністрування  
Національного фармацевтичного університету  
avon726@gmail.com

**Кардаш Р. В.** здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності  
«Адміністративний менеджмент»  
Національного фармацевтичного університету

Трансформація елементів системи суспільно-економічних відносин, які на сьогодні не відповідають національним інтересам України та сучасним потребам

громадян зумовлена об'єктивними реаліями ринкової економіки та демократичними тенденціями розбудови державності. Саме тому реформування суспільного життя відбувається водночас з адміністративною реформою, яка має на меті удосконалення функціонування державного апарату шляхом кадрового забезпечення реформ, активізації і професіоналізму державних службовців, нарощуванням та конструктивним використанням кадрового потенціалу [2, с. 102].

Державна кадрова політика – це цілеспрямована, розрахована на тривалий період стратегічна діяльність держави з формування, збереження, зміцнення, розвитку та раціонального використання людських, трудових, кадрових ресурсів країни, планування для досягнення цієї мети довгострокових цілей, соціально-економічних і політичних завдань, чітко визначених заходів щодо ідеологічного, програмного та ресурсного забезпечення головних передумов для реалізації національних інтересів у контексті побудови демократичної, правової, соціальної держави з ринковою економікою. Особливістю формування нової державної кадрової політики є те, що держава та особа виступають як соціальні партнери в професійно-трудої діяльності. Визначальним принципом сучасної кадрової діяльності є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави.

Метою кадрової політики є формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на отримання як економічного, так і соціального ефекту. Погоджуючись з таким визначенням мети кадрової політики, а саме прогнозування та програмування кадрового забезпечення, спрямованого на формування професійного розвитку та раціонального використання управлінських кадрів, у контексті сучасного етапу розвитку української держави можна виділити такі основні аспекти: становлення розвинутого інституту державної служби і органах місцевого самоврядування та підготовка, формування, виховання управлінських кадрів нової генерації, здатних ефективно діяти в умовах ринково-демократичних перетворень [3, с. 13].

Принципово важливо відзначити, що за останні роки істотно збагатилась правова база та закріпились правові основи формування та реалізації державної кадрової політики. Державна кадрова політика здійснюється на основі: положень, закріплених у Конституції України; Закону України «Про державну службу»; Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»; Закону України «Про місцеві державні адміністрації»; інших нормативних актів.

Для формування та реалізації кадрової політики державних установ в незалежній Україні було прийнято «Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [1]. Отже, формування та реалізація кадрової політики державних установ пов'язані з перетворенням державно-управлінського апарату на структуру, що має давати простір для самореалізації талановитих людей, сприяти зосередженню інтелектуального й морального потенціалу, формуванню атмосфери відданості країні та її народу. Цілісність країни, її безпека, демократія і законність, свобода і вільний розвиток особистості – цінності, які мають бути покладені в основу формування оновленої моделі вітчизняної державної служби.

Використана література:

1. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. (дата звернення: 11.10.2019).