

3. Бабаєв В., Корженко В. Еліта, лідерство та меритократія : запрошення до дискурсу. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2018. № 1. С. 31–45.

4. Бабаєв В. М., Шаронова Н. В. Організаційна культура керівника : навч. посіб. для спец. адм. менеджмент. Харків : НТУ «ХП», 2005. 259 с.

Український та зарубіжний досвід формування й реалізації державної кадрової політики

Озаровська А. В., к.н. з держ. упр., викладач кафедри менеджменту та публічного адміністрування, НФаУ
avon726@gmail.com

Кульбачна А. В., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»
Національного фармацевтичного університету

Критичний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з кадрами, засвоєння його уроків, осмислення позитивних і негативних сторін цього досвіду, його адаптація в Україні з урахуванням традицій та особливостей, менталітету громадян України – є обов'язковою передумовою формування ефективної державної кадрової політики.

Український досвід формування та реалізації державної кадрової політики пов'язаний з подальшим удосконаленням нормативно-правового забезпечення та створенням сучасної системи державної кадрової політики. Протягом останніх років в Україні оновлюється та уніфікується законодавство; здійснюється стратегічне управління державною кадровою політикою; впроваджуються система управління результативністю та функціональне управління; реформується система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, оптимізується мережа навчальних закладів усіх рівнів, функціонує система державного замовлення відповідно до потреб ринку праці; з'являються нові форми здобуття освіти; модернізується система профорієнтації, формується мережа центрів професійної орієнтації тощо.

Разом з тим, залишається низка невирішених проблем. Це, насамперед стосується питань створення загальнонаціональної кадрової системи та її складових – регіональних кадрових підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку; розроблення та впровадження системи моніторингу людського розвитку, зокрема кадрових ресурсів; удосконалення системи захисту професійних інтересів та прав працівників, передусім через залучення профспілок, асоціацій роботодавців, трудових колективів до розроблення та реалізації кадрової політики; детінізація ринку праці, усунення зловживань при найманні працівників, організації трудового процесу та оплати праці; створення системи й технологій залучення інвестицій у людський розвиток; удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних кадрових потреб у сфері державного управління та ключових галузей економіки.

Актуальною є проблема подолання кадрових деформацій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування і, передусім, забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у кадровій сфері. Йдеться про реалізацію конституційних положень щодо рівного права на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, на кар'єрне просування на основі «заслуг»; подолання корупційної практики, номенклатурної закритості кар'єри, суб'єктивності кадрових призначень, подвійних стандартів тощо.

У зв'язку з цим назріла нагальна потреба у зміні управлінської парадигми у сфері державної кадрової політики, розробці моделі сталої, дієвої кадрової системи, упровадженні нових кадрових технологій. Серед проблем, які потребують невідкладного вирішення, слід назвати такі:

По-перше, невідповідність кадрової політики вимогам трансформаційних процесів у державі. Значна частина наявного кадрового корпусу не готова до роботи в умовах сьогодення і на перспективу, насамперед з огляду на нездатність аналізувати, розробляти, відстоювати, реалізовувати, вчасно коригувати управлінські рішення, повною мірою відповідати за доручену справу.

По-друге, недосконалість законодавчої бази, яка не надає кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері.

По-третє, відсутність стратегічного управління щодо підготовки кадрів відповідно до потреб суспільства, яке передбачає кваліфіковане прогнозування, планування, постійне оцінювання кадрової ситуації в країні. Необхідно впроваджувати системний підхід до управління всіма ланками кадрової сфери, починаючи від профорієнтації молоді, профвідбору, профпідготовки і закінчуючи технологіями професійного розвитку на робочому місці.

По-четверте, нерозвиненість кадрових інститутів, невпорядкованість, слабка функціональна визначеність кадрових структур, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб, що призводить до неефективності, неузгодженості підходів у кадровому менеджменті на всіх рівнях. Такий стан перешкоджає активній професіоналізації багатьох видів економічної діяльності, професійній самореалізації людей практично в усіх сферах суспільного виробництва. Державна кадрова політика має спиратися на потужну кадрову систему, сучасні кадрові технології.

По-п'яте, наявність розриву, певного «професійного вакууму» між поколіннями кадрового корпусу державного управління. До управління приходять покоління, яке формується в умовах незалежної держави, демократизації, становлення ринкової економіки, світової інтеграції. Йому властиві здоровий прагматизм, амбітність, нестандартність мислення. Водночас, молодому поколінню бракує досвіду, який має старше покоління управлінців. Необхідно забезпечити безперервність професійного розвитку кадрової сфери, оптимальне поєднання досвідчених і молодих працівників, розробити обґрунтовану програму підготовки резерву кадрів в усіх галузях суспільної діяльності.

По-шосте, недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при виробленні та реалізації державної кадрової політики. Сфера наукового знання є дуже динамічною, тому наукове обґрунтування має бути постійним, обов'язковим процесом здійснення державного управління, зокрема у сфері кадрової політики.

До проблем формування кадрової політики належать відсутність чітких уявлень щодо пріоритетів розвитку соціально-економічної сфери держави і затримка низки суспільно-політичних реформ у різних сферах життєдіяльності держави (адміністративна, адміністративно-територіальна, судова, економічна реформи тощо) через відсутність системності в законодавчому забезпеченні цих реформ.

Використана література:

1. Авер'янов В. Ще раз про зміст і співвідношення понять «державне управління» і «виконавча влада» : полемічні нотатки. *Право України*. 2004. № 5. С. 113–115.

2. Авер'янов В., Андрійко О. Дискусійні питання законодавчого регулювання державної служби в Україні. *Вісник державної служби управління України*. 2005. № 3. С. 7–11.

3. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекций. М. : Юрид. лит., 1997. 400 с.

4. Бабаєв В. Еліта, лідерство та меритократія : запрошення до дискурсу. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2018. № 1. С. 31–45.

Особливості системи надання адміністративних послуг в Україні

*Озаровська А. В., к.н. з держ. упр., викладач кафедри менеджменту та публічного адміністрування, НФаУ
avon726@gmail.com*

*Панова А. А., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності
«Адміністративний менеджмент»
Національного фармацевтичного університету*

Реформа системи адміністративних послуг є однією з ключових реформ, що проводиться в Україні. Численні дослідження показали, що більшість українців незадоволені якістю адміністративних послуг, що надаються державними органами, через складність адміністративних процедур, довгі черги, територіальну розпорошеність адміністративних органів, відсутність необхідної інформації, недостатній робочий час та багато інших причин.

Суб'єктом заявки є фізична особа, юридична особа, яка звертається за адміністративними послугами. Суб'єктом надання адміністративних послуг є орган виконавчої влади, інший державний орган, орган місцевого самоврядування, їх посадові особи, державний реєстратор, суб'єкт державної реєстрації, уповноважений надавати адміністративні послуги.