

Дейнега М. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Сутність кадрової політики в органах місцевого самоврядування

deinehamaksym@gmail.com

Одним з ключових чинників підвищення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування є ставлення до кадрів. При цьому одним із найважливіших завдань, що стоять перед керівниками кожної установи є створення дієздатного колективу співробітників, тобто забезпечення організації компетентними кадрами. Першочерговим є процес побудови, а в подальшому розвиток системи кадрового забезпечення установи. Адже щоб мати висококваліфікованих фахівців, які є складовими ядра органів влади, та стимулювати їх до ефективної роботи, керівники повинні досконало формувати та впроваджувати кадрове забезпечення.

Формування кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування є основою створення реального потенціалу живої праці, знань і навичок. В умовах формування кадрового забезпечення як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки.

На думку окремих фахівців, кадрове забезпечення місцевого самоврядування - складний і багатогранний процес кадрової діяльності, спрямований на формування, розвиток та раціональне використання кадрів органів місцевого самоврядування.

Кадрове забезпечення місцевого самоврядування виступає важливим елементом управління людськими ресурсами. Так, існує кілька головних вимог, яким має відповідати система кадрового забезпечення місцевого самоврядування, аби бути продуктивною:

- повинна бути гнучкою, щоб реагувати на потреби відділів у людських ресурсах і підтримувати відділи у виконанні їхніх обов'язків перед громадськістю та урядом;

- має дотримуватися принципів, що підтримують високу компетентність служби в органах місцевого самоврядування;

- вона не повинна створювати систематичних перешкод представницькій державній службі й може бути відповіддю на політику виправлення представницьких дисбалансів;

- має відповідати вимогам справедливості та законності адміністративного процесу;

- вимагає, щоб набір і просування посадових осіб були вільними від політичного, бюрократичного чи особистого опікування;

- має бути простою й продуктивною в роботі [1].

Під кадровим забезпеченням публічно-управлінської установи традиційно розуміється необхідний кількісний і якісний склад його працівників. Це підтверджує той факт, що система кадрового забезпечення будь-якого закладу спрямована на вирішення низки завдань, основне практичне значення яких полягає у випереджаючому нарощуванні числа фахівців для своєчасного оновлення штату співробітників з урахуванням динамічно зростаючих вимог до їх кваліфікації [1].

У свою чергу, активне освоєння нових знань, навичок, умінь, нових алгоритмів діяльності, розширення сфери професійної компетенції, зміна посадового і соціального статусу вимагають від державного службовця розвитку особистісно-професійних якостей, більш повного розкриття творчого потенціалу, зміни системи мотивації. Дані аспекти є ключовими і входять в сферу кадрового забезпечення.

У цілому, сутність кадрового забезпечення можна визначити як комплекс дій, безпосередньо спрямованих на пошук, оцінку, встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як в самій установі для подальшого просування по кар'єрних сходах, так і поза його межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. У цьому контексті мета кадрового забезпечення полягає у наповненні штатних одиниць публічних органів

управління, місцевого самоврядування зокрема відповідними за професією та кваліфікацією кадрами.

За допомогою кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування складається співвідношення кадрів характеру реалізації посадових обов'язків, результативність їх діяльності, рівень ділових, професійних та індивідуальних особливостей посадових осіб органів місцевого самоврядування потребам державної установи, реалізується планування і управління кар'єрою посадової особи, підвищення кваліфікації, перепідготовка, оцінка, відбір і підбір персоналу.

Для реалізації цих цільових установок застосовуються ротація, кооптація, перепрофілювання, відставка, введення контрактної системи найму на роботу тощо.

Отже, кадрове забезпечення - багатогранне, збірне та багаторівневе явище з власною структурою, цілісною системою пов'язаних між собою процесів, обумовлених напрямками кадрової політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Крутій О. М. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування. Енциклопедія державного управління : у 8 т. Т. 5: Територіальне управління / за ред. О.Ю. Амосова, О.С. Ігнатенка, А.О. Кузнецова. Харків : Вид - во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2011. С. 119 - 120.