УДК 351.82.332.12
Зеркаль А.В.[1], Щербаха Є.С.[2]
[1]д-р екон.наук проф. НУ «Запорізька політехніка»
[2] асп. НУ «Запорізька політехніка»

## РОЛЬ ТА ЗНАЧИМІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Кадрова політика є важливою складовою стратегічного управління персоналом і визначає загальні принципи, цілі, стратегії і підходи до управління людськими ресурсами. Вона формулюється на рівні організаційних стратегій і визначає способи, якими організація планує залучати, розвивати, мотивувати і утримувати персонал для досягнення своїх цілей.

Позиція науковців зрозуміла, що продумана та послідовна кадрова політика створить передумови для забезпечення інституту державної служби та служби в органах місцевого самоврядування новим поколінням кадрів. Тому ефективне використання експертів з управління підготовка та їх підготовка є пріоритетом кадрової політики держави [1].

Кадрова політика у сфері державної служби визначає роль та місце кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші принципи роботи державних структур з кадрами та орієнтири, основні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, раціональне використання людських ресурсів [2].

В широкому сенсі поняття кадрова політика визначається як система певних норм і правил, з якими стан людських ресурсів узгоджується зі стратегією організації. З урахуванням чого вся діяльність людських ресурсів (підбір персоналу, оцінка, просування по службі, навчання, комплектування, сертифікація тощо) планується заздалегідь і узгоджується з цілями та завданнями організації. В іншому сенсі (вузькому розумінні) можна розуміти, що це набір особливих правил, бажань і обмежень у взаєминах людей в організації [3, с.132]. Тому можна зробити висновок про те, що одні вчені визначають сутність терміна «кадрова політика» як основну лінію у підготовці та використанні кадрів, виходячи з об’єктивної реальності, інші –

як основну лінію у підборі, розстановці та вихованні кадрів. персоналу, а деякі як основні напрями, методи та цілі роботи з персоналом [4].

Кадрова політика у сфері державної служби відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності, професіоналізму та відповідальності у діяльності державних установ і органів. Також вона є ключовим елементом успішного управління державними органами. Вона визначає стратегії, принципи та процедури управління персоналом, спрямовані на забезпечення ефективності, професіоналізму та відповідальності в діяльності державних установ.

Якщо розгядати роль та значимість кадрової політики у контексті державної служби, то насамперед треба визначи її ключові аспекти та вплив на функціонування державних органів.

Ключові аспекти кадрової політики у сфері державної служби визначаються специфічними вимогами, цілями та принципами державного управління. Основні складові цієї політики орієнтовані на забезпечення ефективного функціонування державних установ, високої професіоналізації державних службовців та відповідності діяльності державних органів вимогам суспільства і законодавства.

До ключових аспектів кадрової політики у сфері державної служби можна віднести наступні, а саме:

- залучення та відбір кваліфікованого персоналу: визначає процедури відбору, що сприяють залученню кваліфікованих фахівців на державну службу. Це дозволяє формувати професійні команди здатні ефективно виконувати завдання державного управління;

- розвиток персоналу та підвищення кваліфікації: включає в себе систему професійного розвитку та навчання державних службовців. Це сприяє підвищенню кваліфікації персоналу і підтримці їхньої професійної компетентності;

- розвиток кар'єри та можливості просування: сприяє розвитку кар'єри державних службовців шляхом забезпечення можливостей для просування по службі на основі заслуг та результатів роботи;

- мотивація та стимулювання працівників: визначає системи мотивації, що сприяють підвищенню продуктивності та ефективності роботи державних службовців;

- формування корпоративної культури: впливає на формування корпоративної культури в державній службі, включаючи принципи етики, взаємодії та відповідальності;

- гендерна рівність та інклюзивність: сприяє забезпеченню гендерної рівності та інклюзивності в державному управлінні, створюючи рівні умови для всіх працівників;

- управління трудовими відносинами: визначає стандарти трудових відносин, включаючи положення про робочий час, відпустки, конфлікти та

інші аспекти співпраці з персоналом. Вона спрямована на забезпечення справедливості та взаємовідносин між роботодавцем і працівником [5, с.124].

Вищенаведені аспекти, допомагають забезпечити ефективне управління персоналом у державній службі, виконання стратегічних завдань держави та підвищення довіри громадськості до державних інституцій. Загальна успішність державного управління залежить від компетентності, ефективності та етичності персоналу, яка визначається через правильну реалізацію кадрової політики.

Значимість кадрової політики у сфері державної служби не може бути переоцінена, оскільки вона визначає ефективність, професіоналізм і етичність діяльності державних установ. Основні елементи, що підкреслюють її важливість, включають:

1. Забезпечення якості державного управління: Ефективна кадрова політика забезпечує наявність кваліфікованих та мотивованих кадрів, що сприяє підвищенню якості прийняття управлінських рішень і реалізації стратегічних завдань держави.

2. Підвищення довіри громадськості: Прозора та справедлива кадрова політика сприяє підвищенню довіри громадськості до діяльності державних установ і забезпечує легітимність державного управління.

3. Стабільність і неперервність управління: Ефективна кадрова політика забезпечує стабільність умов праці, контингентність та наявність резерву кваліфікованих кадрів для забезпечення неперервного управління.

4. Вплив на розвиток країни: Кадрова політика впливає на соціально-економічний розвиток країни через забезпечення ефективного використання людських ресурсів у державному секторі.

5. Прозорість і довіра громадськості: Чіткі процедури відбору, критерії оцінки та принципи призначення на посади державної служби сприяють підвищенню довіри громадськості до діяльності державних установ.

6. Ефективність управління: Кваліфіковані та мотивовані співробітники, які працюють відповідно до чіткої системи стимулювання та мотивації, сприяють підвищенню ефективності управління державними ресурсами.

7. Дотримання законності та етичних стандартів: Кадрова політика спрямована на забезпечення дотримання законності та етичних норм у діяльності державних службовців. Це є основою для правової держави і забезпечує відповідальне виконання посадових обов'язків.

8. Вплив на соціально-економічний розвиток: Компетентний персонал у сфері державної служби має значний вплив на соціально-економічний розвиток країни, оскільки вони приймають ключові рішення щодо розподілу ресурсів та реалізації стратегічних програм.

Кадрова політика у сфері державної служби має за мету забезпечити ефективне управління державними ресурсами, підвищити якість послуг для

громадян та забезпечити високий ступінь професіоналізму та відповідальності у державному управлінні. Вона є основою для створення ефективної та відповідальної системи державної служби, спрямованої на досягнення стратегічних цілей держави. Також, вона охоплює комплекс заходів, принципів і стратегій, спрямованих на управління персоналом державних установ з метою забезпечення ефективного функціонування державного апарату і досягнення стратегічних цілей держави. Ця політика визначається законодавством, регулютивними актами і внутрішніми документами, які регулюють набір, утримання, розвиток і стимулювання державних службовців.

Отже, кадрова політика у сфері державної служби має велике значення для забезпечення ефективності, професіоналізму та стабільності державного управління. Вона сприяє формуванню сильних і професійних державних структур, які здатні ефективно вирішувати важливі суспільні завдання та задовольняти потреби громадян.

В цілому, кадрова політика у сфері державної служби є головним чинником для забезпечення професіоналізму, ефективності та довіри до державних органів. Вона має прямий вплив на якість державного управління і відображається на результативності державної діяльності в цілому. Тому важливо вдосконалювати кадрову політику, враховуючи сучасні виклики і вимоги суспільства.

Загалом, кадрова політика у сфері державної служби є важливим інструментом управління персоналом, який визначає ефективність, етичність та довіру до діяльності державного апарату. Її вдосконалення сприяє покращенню управління державними ресурсами та забезпечує високий рівень якості державного управління.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Прудиус Л. В. Професійні стандарти на державній службі України: реалії та перспективи / Л. В. Прудиус // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2019. – №2 (58). – С. 119 – 126.

2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка– Київ : НАДУ, 2012. – 72 с.

3. Миронова Л. Г. Управління персоналом підприємства: компетентнісний підхід Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2019. № 3. С. 131-136.

4. Жук Н. Б. Державна кадрова політика / Н. Б. Жук // Державний архів Львівській області. –URL: http://www.archivelviv.gov.ua/ /publications/articles/derzhavnakadrova−politika/

5. Зеркаль А. В. Методика оцінки рівня корпоративної свідомості та її впливу на управління персоналом підприємства. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 24. С. 122-125.