

УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Соловйов Є. О.

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, м. Харків

Становлення України як соціальної, демократичної, правової держави, її стратегічний курс на Європейську інтеграцію вимагають створення ефективної системи державного управління, що ґрунтується на не менш ефективній системі державної служби. Проблема вдосконалення ефективності роботи з персоналом в організаціях органів державного управління на сьогодні є актуальною. Управління персоналом – складна цілісна система, яка містить три основні завдання: формування, використання та розвиток трудових і творчих цінностей працівників для досягнення цілей організації. Головною метою системи управління персоналом в органах державної влади та місцевого самоврядування є: забезпечення кадрами, організація їх ефективного використання професійного і соціального розвитку. Основна мета формування персоналу – своєчасне забезпечення організації кваліфікованими працівниками. Для досягнення цієї мети необхідно планувати потребу персоналу. За допомогою кадрового планування можна визначити: кількість службовців, якої кваліфікації, коли і де будуть необхідні; як забезпечити розвиток потенціалу, підвищити кваліфікацію службовців. Першим етапом планування персоналу є його аналіз і оцінка, що будується на: об’єктивних характеристиках(вік, стать, загальний стаж роботи та ін.); структурні(розподіл відповідно до рівня кваліфікації, стажу роботи в організації); переліку завдань; режимі праці; соціальних виплатах; фізичних; економічних, соціальних умовах праці. Другим етапом планування є його прогнозування в межах якого складаються прогнози: потреби в кадрах та їх наявність у майбутньому; джерело покриття потреби(перерозподіл, підвищення кваліфікації); потреби у професійній підготовці, соціальні виплати і пільги. Третій етап циклу планування персоналу включає розробку конкретних планів і програм.

Отже, управління персоналом – це самостійна галузь менеджменту, головною метою якої є підвищення виробничої, творчої віддачі та активності персоналу; орієнтація на скорочення кількості працівників; вироблення та реалізація політики підбору й розміщення персоналу; вирішення питань, пов’язаних з навчанням і підвищенням кваліфікації.