

РІЗУН ВАДИМ, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка), старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ДЕРЖАВНІЙ ВЛАДІ

Вирішення важливих завдань перед суспільством і зміцнення держави на сучасному етапі вимагають вдосконалення системи державної служби. Важливим фактором для успішних адміністративних реформ є покращення кадрового потенціалу державної служби [1]. Це визнано загальною необхідністю, оскільки державна служба має свої унікальні особливості та вимоги.

На тлі соціально-економічної ситуації в Україні, що сформувалася через економічні і політичні реформи, можна відзначити зменшення виробництва у багатьох галузях промисловості, зростання бідності серед значної частини населення та зміну соціальних цінностей [2]. Важливо розрізнити питання щодо необхідності кадрової реформи, її логіки та етапів з одного боку, і стратегії та тактики її впровадження з іншого. Без кардинальних трансформацій у кадровому потенціалі державної служби буде складно досягти позитивних результатів.

Сучасний економічний та соціальний розвиток країни вимагає впровадження гнучкої системи управління персоналом на державних підприємствах. Від якості кадрового потенціалу державної служби залежать ефективність та результативність функціонування управлінського апарату держави, що в кінцевому підсумку визначає успішність всіх галузей економіки [3]. Без постійного оновлення кадрової політики та усунення викривлень стану кадрової роботи важко розраховувати на успішне реформування суспільства та економіки.

Оздоровлення кадрового складу державного управління можливе лише за активної участі громадськості загалом, а не тільки окремих організацій та вищих посадових осіб на місцевому рівні [1]. Перехід України до ринкових відносин вимагає від держави створення ефективної системи управління, яка б забезпечила стабільно високий рівень добробуту населення. Одним із ключових елементів такої системи є кадрова політика.

У більшості розвинених країн професійно підготовлена особистість, її кадровий потенціал розглядаються як національна цінність [4]. Особлива значимість такої особистості в умовах сучасної України проявляється в сфері державної служби. Державна служба є важливим інструментом забезпечення реалізації державної політики. Саме від якості кадрового складу державної служби залежить успіх реформ, які відбуваються в Україні.

Тому одним із пріоритетних напрямків розвитку державної служби в Україні має стати кадрова політика, спрямована на [5]:



1. Формування висококваліфікованого кадрового резерву;
2. Забезпечення прозорого та конкурсного відбору на державну службу;
3. Підвищення професійної компетентності державних службовців;
4. Створення сприятливих умов для праці державних службовців.

Важливою умовою успішного функціонування державної служби є наявність високоякісного кадрового потенціалу [1]. Саме від якості кадрів залежить ефективність реалізації державної політики та досягнення поставлених завдань. Тому одним із пріоритетних напрямків кадрової політики є вивчення затребуваності кадрового потенціалу державної служби. Це дозволить розробити механізми, які забезпечуватимуть формування та ефективне використання кадрового резерву.

Механізми кадрової політики покликані формувати управлінські кадри нового типу, які відповідають сучасним вимогам [2]. Вони повинні бути здатні ефективно керувати державними органами та організаціями, забезпечувати реалізацію державної політики та досягнення поставлених завдань.

Успішне функціонування державної служби також залежить від розвитку персоналу. Державні службовці повинні постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію та адаптуватися до змін у діяльності державних органів. Отже, кадрова політика є ключовим елементом ефективного функціонування державної служби. Вона повинна бути спрямована на формування високоякісного кадрового потенціалу, який відповідає сучасним вимогам та забезпечує реалізацію державної політики.

Список використаних джерел:

1. Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфліктів інтересів на державній службі [Електронний ресурс] // ОЕСР. – 2003. – Режим доступу: <http://www.acrc.org.ua>
2. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43-51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>
3. Bobrovska N., Sukhorukova A., Burkovska A. Transformation Processes of the Business Environment in the Context of European Integration of Ukraine. *Modern Economics*. 2022. №34. P. 13-20. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V34\(2022\)-02](https://doi.org/10.31521/modecon.V34(2022)-02)
4. Shebanina O., Klyuchnik A., Burkovska A., Caruso D. and Burkovska A. Providing labor income as a supporting factor of the food security. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. № 40(4). P. 597-608. DOI: <http://doi.org/10.15544/mts.2018.51>
5. Shebanina O., Burkovska A. Approaches to the Installation of the Subsistence Level in the Context of the Food Security in Ukraine. *Journal of Economics and Management Sciences*. 2018. Vol. 1. No. 2: 122–128. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n2p122>.

