

Чикуркова Алла Дмитрівна
ЗВО «Подільський державний університет», Україна
*доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування*

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА В СИСТЕМІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В УКРАЇНІ

Основний Закон України закріпив низку важливих положень, що безпосередньо спрямовані на розвиток та самореалізацію кожної людини, яка в нашому суспільстві та державі визнана найвищою соціальною цінністю. Так, ст. 23 Конституції України проголосила, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості. Це положення зокрема знаходить свій прояв у тому, що кожна людина вільна реалізовувати свої здібності [1].

У літературі відзначено, що право на розвиток є невід'ємним правом людини, маючи яке кожна людина може брати участь у такому економічному, соціальному, політичному і культурному розвитку, де можуть бути повністю здійснені всі права людини та основні свободи, насамперед це вибір трьох важливих речей: вести здоровий спосіб життя та жити довго, набувати знань, мати ресурси, аби підтримувати належний життєвий рівень [2, с. 230-231]. Однією зі сфер такої вільної реалізації своїх здібностей є праця. Причому Конституція України наголошує в ст. 43 про те, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2].

Держава створює умови для зайнятості працездатного населення, рівні можливості для громадян у виборі професії і роду трудової діяльності, здійснює програми професійно-технічного навчання і підготовки, перепрофілювання працівників відповідно до їх інтересів і потреб суспільства. Як бачимо, відповідна реалізація особою своїх здібностей певним чином залежить від держави, яка повинна забезпечити кожній особі умови для зайнятості, а також рівні можливості для всіх громадян у виборі професії і роду трудової діяльності. Значну роль у забезпеченні цих положень відіграє профорієнтаційна робота.

Водночас комплектування органів публічного адміністрування всіх рівнів висококваліфікованими кадрами буде неможливим, коли саме право особи важко реалізувати, оскільки особа про це не знає або вона не усвідомлює своїх можливостей та поклику реалізувати їх саме на державній службі. Тому можна стверджувати, що професійна орієнтація виступає тим засобом, що безпосередньо пов'язаний з формуванням кадрового потенціалу державної служби. Завдяки профорієнтаційній діяльності є можливість здійснювати управління процесами підготовки та добору робочої сили (майбутніх державних службовців), очікувати заздалегідь запланований результат щодо заповнення вакантних посад у органах публічної адміністрації, отримувати відповідних за фахом спеціалістів.

Вибір професії є не лише важливим для самої особи, це рішення має і значення для держави. Тут слід ураховувати два чинники: власні здібності та

уподобання особи, а також заінтересованість держави, тобто потреб сучасного ринку праці у тих або інших фахівцях, у тому числі й у державних службовцях. Профорієнтація - науково-практична система державних заходів щодо підготовки підростаючого покоління до усвідомленого вибору професії. Її необхідність очевидна, тому що:

- по-перше, профорієнтація забезпечує одне з невід'ємних прав людини – право на свободу професійного самовизначення відповідно до своїх інтересів, здатностей і потреб ринку праці;

- по-друге, профорієнтація може здійснити (за належної організації) вплив на зміну ситуації на ринку праці в кращий бік [3, с. 139].

У Рекомендації МОП щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів (1975 р.), яка застосовується до орієнтації і підготовки молодих людей і дорослих в усіх галузях економічного, соціального і культурного життя та на всіх рівнях професійної кваліфікації і відповідальності, вказується, що політика і програми професійної орієнтації і професійної підготовки повинні мати на меті: забезпечення влаштування на таку продуктивну роботу, включаючи роботу за власний рахунок, яка відповідає індивідуальним здібностям і прагненням, і сприяння професійній мобільності; сприяння і розвиток творчості, динамізму та ініціативи з метою збереження або підвищення ефективності праці; захист працівників від безробіття або іншої втрати доходу чи здатності заробляти в результаті відсутності попиту на працівників їхньої кваліфікації, а також неповної зайнятості; захист працівників від фізичної або розумової напруги на робочому місці; захист працівників від небезпек на робочому місці шляхом високого рівня навчання правилам техніки безпеки і гігієни праці як складової частини підготовки осіб будь-якої професії чи спеціальності; надання допомоги працівникам в їхньому прагненні до одержання задоволення від роботи, до особистих досягнень і самовираження, до покращення їхньої долі власними силами, для покращення якості або зміни характеру свого внеску в економіку; забезпечення соціального, культурного та економічного прогресу і постійного пристосування до змін за участю всіх заінтересованих сторін в перегляді професійних вимог; забезпечення повної участі всіх груп суспільства в процесі розвитку і в розподілі пов'язаних з ним переваг [4].

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Основний закон України від 28 червня 1996р. № 254к/96-ВР. URL.: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр>.
2. Андрійко О. Ф. Органи державної влади як суб'єкти державного управління. *Судова апеляція*. 2019. № 2. С. 35-38.
3. Гончаренко О.В. Методичне та педагогічне забезпечення, як чинник удосконалення безперервної професійної освіти державних службовців (досвід Франції). *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. Вип. 41. С. 137-142.
4. Акімов О. Правові аспекти ротації кадрів на державній службі в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2014. Вип. 3. С.213-225.