

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сунрун Т.М. Зарубіжний досвід та протидії корупції. Міжнародний юридичний вісник. 2017. Вип. 2-3 (6-7). С. 199-204.
2. Convention on the Protection of Financial Interests. 27.11.1995. URL: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A41995A1127%2803%29>. (дата звернення 20.10.2020).
3. Twenty Guidelines for the Fight Against Corruption. 06.11.1997. URL: <https://rm.coe.int/16806cc17c>. (дата звернення 20.10.2020).
4. Inter-American Convention against Corruption. March 29, 1996. URL: http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_B58_against_Corruption.asp/. (дата звернення 20.10.2020).
5. UN Declaration Against Corruption and Bribery in International Commercial Relationships. URL: https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf. (дата звернення 20.10.2020).

**Косило Тетяна Дмитрівна, магістрантка,
Білецька Ірина Мирославівна, д.е.н, доцентка,
завідувачка кафедри міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту**

ОСНОВНІ ТИПИ ТА МОДЕЛІ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У сучасних умовах розвитку нашої країни постає нагальна проблема розробки та прийняття ефективної державної КП і у системі державного управління, і у системі місцевого самоврядування. Таку політику спрямовано на залучення, закріплення та адекватне використання висококваліфікованих фахівців на держслужбі та у органах місцевого самоврядування, створення умов щодо реалізації ними свого потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків та забезпечення на даній основі ефективного функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування. Це особливо стосується місцевого самоврядування, оскільки, кадрові питання при децентралізації та створенні спроможних територіальних громад стає тим чинником, який впливає на ефективність роботи органів місцевого самоврядування, сприяє вирішенню задач формування економічно та соціально-стабільного розвитку територій і, у підсумку, громадянського суспільства.

Під кадровою політикою слід розуміти систему дій суб'єктів управління щодо реалізації наявних теоретичних знань, принципів, поглядів і управлінських процедур державних органів та недержавних організацій, з метою встановлення завдань і характеру цієї політики, визначення форм і методів управління персоналом.

Формування державної КП є досить складним та суперечливим процесом, який може стати результативним у випадку додержання певних вимог за умов послідовної реалізації низки законодавчих, політичних, науково-методичних і

організаційно-управлінських заходів. В розробці державної КП важливо вирізняти окремі її етапи [1]:

I – розробка кадрової доктрини;

II – вироблення концепції державної КП, визначення її змісту (цілей, пріоритетів, принципів тощо);

III – розробка програм (цільових, комплексних тощо);

IV – розробка і налагодження механізмів реалізації КП, вирішення її окремих проблем.

У сфері державної служби та органах місцевого самоврядування кадрова політика відображає державну стратегію щодо формування, професійного розвитку та забезпечення затребуваності кадрового потенціалу в системі адміністративної влади. Дане трактування відображає сутність державної кадрової політики в сфері державної служби та органах місцевого самоврядування.

Стосовно сфери державного і муніципального управління дане визначення можна сформулювати так: кадрова політика в органах державної і регіональної влади – це сукупність стратегічних цілей та принципів державного органу з формування і професійного розвитку кадрового складу для його максимально корисного використання, в процесі якого досягаються і цілі державного органу і цілі державних службовців.

Таким чином, сутність кадрової політики в державному управлінні - це вираження державної стратегії з питань формування і розвитку кадрового потенціалу державних службовців на загальнодержавному рівні та органах місцевого самоврядування' для забезпечення ефективної діяльності органів державного управління в цілому.

Державній КП повинні бути притаманні наступні сутнісні риси [1]: системність; наукова обґрунтованість та реалістичність врахування потреб суспільства в кадрах; єдність і багаторівневність щодо охоплення усього кадрового потенціалу та кадрових процесів; перспективність; цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем; моральність; законодавча забезпеченість.

Аналіз наукових досліджень дає змогу стверджувати, що існують різні підходи щодо класифікації моделей кадрової політики, які зумовлені обмеженими цивілізаційними, національними чи ідеологічними рамками і не завжди узгоджуються між собою.

В. Щегорцов та В.Таран виділяють такі типи кадрової політики (рис. 1). Їх підхід диференціації типів кадрової політики базується на рівнях свідомого підходу до норм та правил, які покладено у основу кадрових заходів [2].

Системний аналіз концепцій кадрових технологій, що знайшли відображення в світовій політичній думці і управлінській практиці, дозволяє сконструювати універсальну класифікацію моделей державної кадрової політики та простежити тенденції і причини їх трансформації, еволюції та інволюції. Протягом історії розвитку людських суспільств, принципи державної

кадрової політики визначалися, насамперед, інтересами панівних еліт і тільки потім – управлінською доцільністю. Тому, на наш погляд, найбільш переконливою підставою для класифікації державної кадрової політики є «тип політичного панування», обґрунтований у працях Макса Вебера, з необхідною модернізацією даної теорії, виходячи з сучасної специфіки політичного розвитку.



Рис. 1. Типи кадрової політики [2]

На основі цього методологічного принципу, можна виділити такі чотири моделі державної кадрової політики (рис. 2).



Рис. 2. Основні моделі державної кадрової політики [3]

Таким чином, ми визначили особливості кадрової політики на державній службі та в органах місцевого самоврядування, основні етапи її формуванні та риси, виділили різні типи та моделі державної кадрової політики, які лежать в

основні основних завдання та пріоритетних напрямків державної кадрової політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Жовнірчик Я.Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 12. С. 102-107.
2. Кадрова політика і державна служба: навч. посіб. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2011. 352 с.
3. Кравченко Т.А. Формування державної кадрової політики у сфері державного управління: концептуальні засади та особливості. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2011. № 2. С. 115–121.

**Гушул Іван Ярославович, магістрант,
Синиця Світлана Михайлівна, к.е.н., доцентка,
доцентка кафедри управління та адміністрування**

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПРОСТІР ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

За роки незалежності в державі проведено значну роботу з формування теоретичних основ та практичного застосування в охороні здоров'я новітніх комп'ютерних технологій. Державною політикою інформатизації охорони здоров'я, з метою підняти на сучасний рівень медицину і медичну освіту, передбачені заходи, спрямовані на ліквідацію відставання в цій сфері від передових світових держав та прискорення входження в інформаційний простір міжнародного співтовариства [2].

Для України постає питання формування інформаційного медичного простору, яке має бути вирішеним за допомогою інтенсивного використання інформаційних технологій та забезпечення якісно нового підходу до збирання інформації [3]. Відзначимо, що ситуація, яка склалася в сучасній охороні здоров'я України, потребує зміни державної політики і стратегії щодо неї, проведення реорганізації управління в галузі [2].

Відомо, що в інформаційний простір входить сукупність баз та банків даних, технологій їхнього ведення й використання, інформаційно-телекомунікаційних систем та мереж, що функціонують на основі єдиних принципів і за загальними правилами, що забезпечує інформаційну взаємодію організацій і громадян, а також задоволення їхніх інформаційних потреб [1]. Формування медичного інформаційного простору шляхом розвитку електронної системи охорони здоров'я сприяє здійсненню основних прав людини в результаті підвищення рівня життя і якості медико-санітарної допомоги [1; 2].

Інформаційний простір охорони здоров'я України можна відзначити як систему організації надання медичної допомоги, яка ґрунтується на загальнонаціональному, стандартизованому, юридично, економічно, клінічно та етично обґрунтованому використанні комп'ютерних, електронно-інформаційних та телекомунікаційних технологій для об'єднання всіх лікувально-профілактичних закладів України різних форм власності та для реалізації державної політики в галузі охорони здоров'я [4]. При цьому розвиток