

2. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 р. № 2768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3–4. – ст. 27.

3. Про охорону навколишнього природного середовища : Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 41. – ст. 546.

4. Про державний контроль за використанням та охороною земель : Закон України від 19 червня 2003 р. № 963-VI // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 39. – ст. 350.

5. Про затвердження Положення про моніторинг земель : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 1993 р. № 661 // Зібрання урядових нормативних актів України. – 1994. – № 1. – ст. 5.

6. Про Положення про державну систему моніторингу довкілля : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 березня 1998 р. № 391 // Збірник урядових нормативних актів України. – 1998. – № 9. – ст. 211.

7. Панас Р.М. Основи моніторингу та прогнозування використання земель // Навчальний посібник. – Львів: Новий Світ – 2000, 2007. – 224 с.

8. Семеряк Ю.А. Земельний фонд України та його використання / Ю.А. Семеряк // Науковий вісник НЛТУ. – 2011. – Вип. 21.2. – с. 70–74.

ГОЛОД Андрій

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і
муніципального управління Круп'як Л.Б.)

ДОСВІД РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Головним пріоритетом державної політики України є побудова сучасної правової держави європейського типу, де особлива роль відводиться державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, яка забезпечує законність політичних рішень, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних

послуг, що висуває проблему розвитку людського потенціалу державного органу в процесі реалізації стратегії державної кадрової політики.

Проблема розвитку людського потенціалу в Україні в основному має абстрактний характер. Зокрема, зроблені в Указах Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки», «Питання реформування Національної академії державного управління при Президентові України», Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» та інших законодавчо-нормативних актах важливі акценти стосовно цієї проблеми залишаються без необхідного організаційного та фінансового забезпечення.

Сучасна модель розвитку людського потенціалу не забезпечує необхідних кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Існує тенденція до депопуляції, старіння, бідності населення, міграції кваліфікованої робочої сили за кордон, деформації у сфері зайнятості, маргіналізації фахівців, незадовільних умов праці, відсутності стимулів до професійного розвитку у більшості державних установ та організацій.

Людський потенціал визнається головною рушійною силою суспільного прогресу, «головним фактором ефективного функціонування і розвитку будь-якої організації» [1, с. 32]. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів людського потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для проявлення ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Стратегія розвитку людського потенціалу державного органу в процесі реалізації стратегії державної кадрової політики та її складові визначаються залежно від обраної державним органом загальної стратегії (стратегія інновацій, динамічного зростання, вигоди і затрат, ліквідаційна стратегія та циклічна стратегія), та з орієнтацією на досягнення конкурентних переваг (на основі якості, низьких витрат, інновацій, використання кращих працівників).

На відміну від України, за останні кілька десятиліть багато держав приділяють значну увагу стратегічним питанням розвитку людського

потенціалу державного органу у процесі формування і реалізації державної кадрової політики.

Основою системи розвитку людського потенціалу державного органу в процесі реалізації стратегії державної кадрової політики зарубіжних держав є наявність кадрового резерву. Найбільш цінним у цьому плані є досвід США, який переймають Японія, Франція, Німеччина. Основою кадрового резерву цих держав є підхід, відповідно до якого кадрові служби здійснюють підбір майбутнього персоналу за наступними етапами: навчання у вищих закладах освіти; прийняття на роботу за результатами відповідних письмових випробувань, співбесіди та перевірки стану здоров'я; призначення молодому спеціалісту куратора, який опікується ним, у тому числі, убезпечує від виникнення непередбачуваних конфліктних ситуацій, та сприяє його службовій кар'єрі аж до 35 років. Особливо заохочується кадрова мобільність – пересування як по горизонталі, так і по вертикалі [2, с. 35]. Важливим також є залучення на керівні посади (у США) не просто кваліфікованих спеціалістів, а осіб, які мають вчений ступінь доктора або магістра.

Французька система розвитку людського потенціалу державного органу ґрунтується на кар'єрному зростанні працівників. У центрі системи просування по службі є принцип відмінності між рангом і видом роботи. Ранг є майже «особистою власністю» державного службовця. Державні службовці не можуть бути звільнені, якщо не виявлено дисциплінарних порушень або низького рівня їх роботи. Ранг дає державному службовцю можливість займатися тією роботою, яка відповідає рівню та кваліфікації посади. Для розвитку професіоналізму державна служба передбачає розвиток мобільності серед державних службовців. Для того щоб ввести елементи порівняння між різними завданнями (різними видами робіт) і допомогти організувати справжнє кар'єрне зростання на основі капіталізації різних професійних досвідів, збагачених мобільністю, а також постійним навчанням, необхідно створити систему взаємозв'язку. Це те, що у Франції називається «сітка» кваліфікацій та винагород.

Адміністративна система Іспанії організована за принципом кар'єрної, або закритої системи, основною характерною рисою якої є набір персоналу до державних органів (оголошення та адміністративні

процеси) на окрему посаду базового рівня, у межах якої можливе кар'єрне підвищення (процеси просування по службі) та підвищення заробітної плати. Однак адміністративна система Іспанії, яка багато в чому базується на французькій системі державної служби, була змінена внаслідок реформ 1997-1999 рр. у зв'язку з припиненням використання елементів, запозичених з англосаксонської системи. Унаслідок цього, розширилися можливості для проведення більш гнучкої кадрової політики. Нова система управління персоналом передбачає те, що керівники підрозділів державної служби (наприклад, керівники департаментів, управлінь) можуть діяти як топ-менеджери приватного сектору. З них знімається відповідальність та обмеження, визначені адміністративним правом, однак вони несуть персональну відповідальність за кадрову політику. Упровадження в державну службу принципів діяльності приватного сектору дало можливість ввести нові форми організації праці на державній службі, зокрема: термінові контракти, стажування, тимчасові трудові угоди тощо.

У Китаї за кадрову політику та імплементацію реформ кадрової системи в країні відповідає Міністерство кадрів. В контексті розвитку людського потенціалу державного органу в процесі реалізації стратегії державної кадрової політики Міністерство кадрів здійснює аналіз щодо кадрового забезпечення і компенсаційних виплат працівникам державних органів та громадських закладів та загальне управління професійними і технічними кадрами в країні; сприяє їх розвитку [3, с. 8].

Таким чином, в Україні для ефективної реалізації стратегії державної кадрової політики доцільним є використання в системі державної служби елементів зарубіжного досвіду розвитку людського потенціалу державних органів.

Література:

1. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців / С. Білорусов // Вісник державної служби. – 2014. – № 2. – С. 32-36.
2. Олуйко В. Зарубіжний досвід організації державної служби / В. Олуйко, В. Саєнко // Вісн. держ. служби України. – 2012. – №3. – С. 34-39.
3. Леліков Г.І. Політико-правові засади кадрової роботи в

ГОРДІЄНКО Микола

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Кривокульська Н.М.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СИТУАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ І СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ МІСТА

Дослідження міста повинно відігравати важливу роль у формуванні і зміцненні свідомості міського населення, підвищенні їх активності, розширенні сфери застосування зусиль самих жителів по удосконаленню міського середовища. Думки жителів щодо поліпшення функціонування міст, їх обслуговування, транспорту і т.д., що надходять до місцевих органів управління, сприяють осмисленню об'єктивних закономірностей і протиріч розвитку міста як цілісного організму. Завдяки цьому відкривається реальний шлях до широкого узагальнення економічних і соціальних процесів і явищ, що спостерігаються в місті, до вироблення більш гнучких підходів і практичних дій для поліпшення функціонування міського організму. Тому важливе місце в соціально-економічному розвитку міста має відводитися ситуаційному управлінню, яке, в свою чергу, повинно бути інформаційно міцним.

Досвід високорозвинутих країн, зокрема США, Японії, Німеччини, Англії, Франції, Канади свідчить, що рівень соціального розвитку визначається станом інформатизації влади та суспільства, в цілому. Так, галузі виробництва, які використовують інформаційні технології, є найбільш ефективними. В країнах з більш високим рівнем інформатизації помітно зростають показники ефективності економічного розвитку і, зумовлені цим, такі основні показники якості життя населення, як рівень зайнятості та заробітної плати, науковий та культурний рівень, середній рівень тривалості життя громадян, приріст населення, рівень медичного обслуговування тощо. Цим доводиться, що інформатизація є одним із