

Література:

1. Социальная работа: Словарь справочник / Под ред. В. Л. Филоненко. - К.: Институт социальной работы, 2008. - 325 с.
2. Удосконалення механізмів надання пільг CASE Україна. – 2010, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.case-ukraine.com.ua/in

ПАВЛИК Тетяна

слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.н.держ.упр., доцент кафедри державного і
муніципального управління Петриків А.В.)

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗЕМЕЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА РІВНІ АДМІНІСТРАТИВНОГО РАЙОНУ

Зважаючи на реформи та нововведення в галузі земельних відносин, стратегічні завдання земельної політики, особливого значення набирає проблема її якісного кадрового забезпечення, зокрема і на рівні місцевих органів виконавчої влади, які реалізують державну земельну політику на місцях, оскільки саме від фахової компетентності, професіоналізму та ефективності роботи кадрів залежить результативність проведення реформ, довіра громадян до влади та результат модернізаційних перетворень в державі. Також для забезпечення дієвого процесу управління земельними ресурсами на регіональному рівні потрібним є функціонування чітких, прозорих, досконалих механізмів взаємовідносин між органами виконавчої влади, територіальними органами земельних ресурсів, органами місцевого самоврядування та громадськістю (соціального, нормативно-правового, організаційного, економічного) [3, с.68].

Розглянемо особливості кількісного кадрового забезпечення Відділу Держземагентства у Козівському районі. Станом на 01.03.2015 року у штаті Відділу працює 14 державних службовців, з них 11 жінок (78,6%) та 3 чоловіки (21,4%). 13 працівників Відділу (92,9%) мають повну вищу освіту та один працівник (7,1%) неповну вищу освіту (землевпорядну). У наявності 3 вакантних посади. Протягом останніх

п'яти років (2009-2014) спостерігається тенденція до оновлення кадрового складу та призначення молодих працівників на посади спеціалістів Відділу: на даний час 8 працівників Відділу перебувають у віці до 35 років (57%). Половина працівників мають профільну юридичну або землевпорядну освіту [1].

Основними проблемними аспектами кадрового забезпечення Відділу Держземагентства у Козівському районі є:

– обмеженість бюджетних ресурсів звужує діапазон заходів та інструментів управління державним органом в цілому і його персоналом зокрема. Неможливо застосування суто фінансових інструментів (підвищення зарплати, премії) для залучення, стимулювання та закріплення кадрів. В зв'язку з цим в Відділі - плінність молодих кадрів, які розглядають роботу на державній службі як стартовий майданчик.

– постійний розвиток й ускладнення нових технологій, інформаційних і комунікаційних систем висувають до працівників нові професійні вимоги та вміння. Працівники ж незацікавлені в професійному розвитку та вдосконаленні, відсутня мотивація через низьку оплату праці. Однією з основних причин їх незацікавленості в результатах власної діяльності також є відсутність ефективних методів оцінювання праці, їх формальність та суб'єктивізм.

Однією з головних проблем є умови набору кадрів, в тому числі недостатня кількість кандидатів. Часто їх кількість є досить незначною, внаслідок чого у процесі відбору кадрів відсутній компонент змагальності. Результатом цього є те, що на посади набираються особи, які не мають відповідної підготовки чи не володіють достатнім професійним досвідом.

Важливим чинником, що впливає на якість кадрового забезпечення є відсутність дієвого громадського та державного контролю за діяльністю державного органу, недосконалість критеріїв та механізмів об'єктивної оцінки його роботи. Так, взаємодія працівників Відділу з громадськістю носить пасивний характер, громадськість практично не залучається до реалізації земельної політики на рівні адміністративного району, відбувається тільки інформування через розміщення матеріалів на інформаційному стенді в приміщенні установи та публікації інформації на офіційному веб-сайті Головного управління Держземагентства у

Тернопільській області в рубриці «Козівський район».

Дослідження кадрового забезпечення Відділу Держземагентства у Козівському районі в контексті реалізації земельної політики на рівні адміністративного району виявило потребу його вдосконалення в наступних напрямках:

1. Застосування компетентнісного підходу до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки, важливість професійних етичних вимог, заміна системи освітньої підготовки держслужбовців, основу якої становитиме модель безперервного професійного навчання.

2. Удосконалення взаємодії Відділу Держземагентства у Козівському районі з органами місцевого самоврядування та громадськістю в питаннях реалізації земельної політики на засадах взаємодії та партнерства в контексті активізації формування громадянського суспільства: оперативний та всебічний розгляд звернень громадян, організація доступу до публічної інформації, проведення консультацій з громадськістю; забезпечення співпраці з громадськістю, підтримка її ініціатив в процесі реалізації земельної політики на рівні району; прозорість процесу прийняття рішень; забезпечення поінформованості громадськості через впровадження постійно діючої інформаційно-просвітницької кампанії. Орган влади повинен розглядатися як надавач послуг, а громадяни – не як прохачі, відвідувачі, зацікавлені особи, а як клієнти – споживачі цих послуг. Тільки за цієї умови державний орган зможе налагодити дійсно конструктивний діалог з громадськістю, а відтак, стане відкритим й ефективним.

3. Раціоналізація кадрової політики Відділу Держземагентства у Козівському районі, запровадження нових кадрових технологій (забезпечення об'єктивності та виключення суб'єктивізму в підборі кадрів, відкритий конкурс, додаткові психологічні тести при прийнятті на роботу, використання кадрового резерву, мотивація і стимулювання на основі об'єктивного оцінювання результатів діяльності, просування по службі державних службовців на підставі їхньої кваліфікації та ділових якостей, а не вислуги років, чітка регламентація діяльності, встановлення і розвиток ефективного діалогу між керівником та підлеглими) [2].

Таким чином, розв'язання зазначених проблем та удосконалення кадрового забезпечення Відділу Держземагентства у Козівському районі

за вказаними напрямками сприятиме формуванню компетентного кадрового складу, що виконуватиме завдання державного органу та надаватиме якісні адміністративні послуги для населення району. Здійснені заходи безумовно збільшать довіру громадян до органу влади та покращать його імідж.

Література:

1. Інформаційно–аналітичні матеріали діяльності Відділу Держземагентства у Козівському районі. – Тернопіль, 2015

2. Ландсман В. А. Удосконалення кадрової роботи в органах державного управління// Держава та регіони. Сер. : Державне управління . - 2013. - № 1. - С. 117-121.

3. Проніна О. В. Механізми взаємовідносин органів публічної влади в процесі управління земельними ресурсами// Вісник Академії митної служби України. Сер. : Державне управління . - 2013. - № 2. - С. 66–73.

Палагнюк Михайло

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри державного і муніципального управління Монастирський Г.Л.)

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У будь-якій організації, на будь-якому етапі її життєвого циклу питання управління персоналом належить до найбільш значимих, оскільки саме від персоналу, його згуртованості, продуктивності, умотивованості, характеру реагування на управлінські впливи залежить досягнення стратегічних, тактичних та операційних завдань, які стоять перед підприємством.

Кризовий стан організації, і, передусім, розроблення та реалізація антикризової програми, спрямованої на її переборення, істотно змінюють методичні засади управління персоналом, що і обумовлює доцільність виокремлення переліку цих задач в окрему підсистему – антикризове управління персоналом.

Значимість вирішення широкого кола питань, пов'язаних з