

## КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

**Сухорука А.І.**

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Груцинська Н.М., д. екон. наук, доц.*

Головною умовою вирішення поставлених перед суспільством завдань і зміцнення держави є вдосконалення системи державної служби. Кадровий потенціал державної служби виступає основним фактором, що визначає успіх проведених адміністративних реформ. Необхідність розвитку кадрового потенціалу державної служби в даний час є загально визнаним фактом. Державна служба є специфічною сферою трудової діяльності, що і визначає відмінні властивості, властиві кадровим потенціалом державної служби.

Соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні в результаті економічних і політичних реформ, характеризується спадом виробництва в багатьох державних галузях промисловості, зубожінням значної частини населення, втратою ідеалів, порушенням морального устрою суспільства. На думку вчених, треба чітко розрізняти питання про необхідність кадрової реформи, її логіки й етапів з одного боку, і питання про стратегію і тактику її здійснення з іншого. Без кардинального перетворення сформованої кадрового устрою Україна не може стати великоюдержавою.

Сучасний соціально-економічний розвиток країни вимагає створення гнучкої системи управління персоналом на державних підприємствах. Від якості кадрового потенціалу державної служби залежить ефективність і результативність функціонування управлінського апарату держави, що в кінцевому підсумку визначає ефективність функціонування всіх сфер економіки. Без постійного оновлення кадрової політики, звільнення кадрової роботи від спотворень важко розраховувати на успіх реформування суспільства і економіки. Оздоровлення кадрового корпусу державного управління можливо тільки при активній участі широкої громадськості, а не тільки окремих органів (правоохоронних) і вищих посадових осіб на регіональному або місцевому рівнях [1].

Перехід нашої країни до ринкових відносин спонукає вчених і практиків до найретельнішого вивчення досвіду управління державними фірмами та підприємствами економічно розвинених країн, до пошуку шляхів та засобів, які дали б змогу забезпечити стабільно високий рівень добробуту населення нашої країни. Таке вивчення передбачає не сліпе копіювання системи взаємовідносин у процесі виробництва і управління, а відбір вирішальних моментів, що впливають на ефект виробничої та управлінської діяльності.

У більшості розвинених країн професійно підготовлена особистість, її кадровий потенціал розглядаються як національна цінність. Особлива значимість такої особистості в умовах сучасної України проявляється в сфері державної служби. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває поглиблене і

всебічне наукове осмислення питань розробки та реалізації державної кадрової політики в системі державної служби України.

Важливою умовою успішного вирішення поставлених перед суспільством завдань і зміцнення державності виступає вдосконалення системи управління, державної служби. Саме органи влади і управління, персонал державної служби можуть безпосереднім чином впливати на розвиток відбуваються в країні реформ, забезпечувати реалізацію рішень, спрямованих на модернізацію життя суспільства.

Пріоритетним напрямком є вивчення затребуваності кадрового потенціалу державної служби як провідного принципу реалізації державної кадрової політики. Це обумовлено, в першу чергу, тим, що формування механізмів забезпечення реалізації затребуваності кадрового потенціалу державної цивільної служби виступає фактором оптимізації державної цивільної служби та її кадрового забезпечення. Успіхи чи невдачі державних і дипломатичних перетворень в Україні багато в чому будуть залежати від людей, які здійснюватимуть ці перетворення та керуватимуть цими процесами. Йдеться про підготовку нової генерації фахівців та керівників, здатних організувати державне виробництво і управління за законами ринку. Пріоритетним напрямком є вивчення затребуваності кадрового потенціалу державної служби як провідного принципу реалізації державної кадрової політики. Це обумовлено, в першу чергу, тим, що формування механізмів забезпечення реалізації затребуваності кадрового потенціалу державної цивільної служби виступає фактором оптимізації державної цивільної служби та її кадрового забезпечення. Механізми в роботі з кадрами повинні по максимуму сприяти формуванню управлінських кадрів нового типу - без цього вони не можуть бути визнані політично і соціально достатніми. Розвиток персоналу починає грати все більш важливу роль в досягненні державними службами своїх стратегічних цілей, у міру того як змінюються діяльність і структура організації, потрібні постійні зміни в моделях поведінки персоналу. Потенціал окремої людини співвідноситься з його можливостями в майбутньому щось зробити, реалізувати свої інтереси, досягти поставлених цілей. Складність і багатомірність здібностей людини дозволяють розглядати його потенціал як систему де виявляються в професійній діяльності соціально корисні здібності, як актуалізовані, так і резервні. Найчастіше соціальна корисність здібностей визначається статусом, цілями, функціями і завданнями підприємства, де працює людина, а також, показником інших особливостей, що характеризують відповідну професійну діяльність людини. Таким чином, для організації цінними є тільки ті здібності людини, які забезпечують ефективне виконання покладених на неї посадових обов'язків.

#### **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. Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/1698-18>