ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування

НОСОВА ОЛЕСЯ ГЕННАДІЇВНА

ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

СПЕЦІАЛЬНОСТІ 281 “Публічне управління та адміністрування”

Автореферат
магістерської роботи на здобуття кваліфікаційного рівня
магістра публічного управління

Миколаїв 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Державна служба є складовою системи публічного управління та головним інструментом держави. Від якості надання адміністративних послуг державними службовцями залежить авторитет держави та її конкурентоспроможність на міжнародній арені. В останні роки в Україні, на жаль, можна спостерігати зниження ролі адміністративно-управлінського персоналу та недооцінку його службових можливостей. Саме тому, актуальність обраної теми полягає в аналізі виникнення причин і проблем плинності кадрів у системі державної служби й пошуку шляхів їх подолання.

Стратегія держави складається з формування, раціонального використання кадрового потенціалу і турботи щодо їх фахового розвитку. Питання підвищення рівня публічного управління є багатокомпонентним і вимагає зусиль не тільки від державних службовців. Головну роль тут відіграє політична система суспільства, що покликана знайти, виховати, зростити, навчити, привести на державні посади людей, що мають високий рівень професіоналізму, загальнокультурні та особистісні якості.

В процесі написання роботи були використані праці вітчизняних дослідників, а саме: В. Олуйка, Н. Нижника, В. Малиновського, О. Оболенського, Ю. Ковбасюка, К. Ващенка, Ю. Сурміна, М Карпи, Д. Шпака, Р. Войтовича, Т. Витка, В.Ємельянова, С. Хаджирадієвої, С. Дубенко, О. Оболенського, В. Олуйка, В. Лук'яненка, Г. Атаманчука, В. Бакуменка, В. Князєва, Н. Нижник, Т. Пахомової, Ю. Сурміна, В. Токовенка, О. Якубовського та ін. В роботахзгаданих авторів висвітлюються різні аспекти проблем плинності кадрів на публічній службі та шляхи її подолання. Серед зарубіжних дослідників, які займаються питаннями плинності кадрів варто відмітити Р. Еласа, І. Светлика, Дж. Коубека, З. Короліну, Ф.Фаркас.

Також у роботі були використані закони України, нормативно-правові акти, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України та інші нормативно-правові акти що регламентують питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Мета дослідження - проаналізувати сучасний стан та особливості реалізації державної кадрової політики в публічному управлінні.

Для досягнення мети було визначено наступні завдання:

- проаналізувати джерельну базу дослідження, визначити основні поняття та категорії;

- проаналізувати законодавчу та нормативно-правову базу дослідження;

- проаналізувати особливості закордонного досвіду реалізації державної кадрової політики в публічному управлінні;

- розкрити особливості та проблеми реалізації державної кадрової політики в публічному управлінні;

- визначити перспективи оптимізації державної кадрової політики в публічному управлінні в Україні

Об'єктом дослідження є державна кадрова політика.

Предметом дослідження є особливості, проблеми та перспективи оптимізації державної кадрової політики в публічному управлінні.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань, автором застосовано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів пізнання. При написанні роботи використано системний метод, що дав можливість розглянути проблему плинності кадрів як цілісне міжнародне явище, складну систему з певною структурою та механізми реалізації, та допоміг при теоретичному узагальненні наукових концепцій вчених, присвячених розробці ефективного вдосконалення кадрової політики в системі публічної служби. За допомогою методу порівняльного аналізу вдалося виокремити найбільш дієві вітчизняні та закордонні механізми подолання плинності кадрів на публічній службі. Логіко-семантичний метод застосувався під час дослідження понятійного апарату державної кадрової політики в системі публічної служби. Для аналізу законодавчих актів та нормативних документів використовувався системно-аналітичний метод. Метод структурно-функціонального аналізу дав змогу дослідити структуру і функції проблеми плинності кадрів в системі публічного управління. Сукупність цих та інших методів і прийомів дала змогу забезпечити всебічність вивчення проблеми та достовірність висновків.

Крім того, в даному дослідженні були застосовані загальнонаукові методи аналізу і синтезу, індукції та дедукції.

Наукова новизна одержаних результатів обумовлена тим, що дане дослідження є спробою комплексного аналізу сучасного стану та особливостей оптимізації державної кадрової політики в публічному управліннів умовах європейської інтеграції.

Практичне значення одержаних результатів. Положення і висновки роботи можуть бути використані для подальшого науково-теоретичного дослідження особливостей реалізації державної кадрової політики в публічному управлінні, а також у навчальному процесі з підготовки фахівців з державного управління.

Апробація результатів дослідження. За результатами дослідження автором було підготовано доповідь на Всеукраїнську науково-методичну конференцію «Могилянські читання – 2019: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний,

національний та регіональний аспекти» та опубліковано тези.

Структура роботи зумовлена її метою та завданнями і складається зі вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, висновків, списку використаних джерел (112 найменувань), додатків. Загальний обсяг роботи становить 102 сторінки, з яких 89 - основного тексту.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об’єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи.

У першому розділі *«Теоретичні засади дослідження державної кадрової політики у публічному управлінні»*, охарактеризовано джерельну, законодавчу та нормативно-правову базу дослідження державної кадрової політики у публічному управлінні.

Підрозділ 1.1. «Джерельна база та основні поняття і категорії дослідження» присвячений аналізу стану наукової розробки проблеми у вітчизняній науці та зроблено висновок, що однозначного визначення «державної кадрової політики» не існує, але є декілька підходів до вивчення поняття кадрова політика: як визначення стратегії і тактики, політичного спрямування роботи с кадрами (політичного тиску, кадрового потенціалу, ринку праці), а також проблеми, пов’язанні з відносинами до кадрів в установі, організації (рівень професійного навчання, системи винагород); як стратегію кадрової роботи великої чисельності суб'єктів. Зміст цього дослідження полягає в розкритті організації кадрової роботи органів публічної влади; як діяльність органів публічної влади, що направлена на створення стратегії та вироблення механізмів реалізації кадрової політики.

Визначено основні поняття та категорії. На думку автора магістерської роботи, під поняттям державної кадрової політики можна розуміти – політику держави у сфері публічного управління, направлену на вироблення відповідного напрямку та механізмів для її реалізації, головною метою якої є удосконалення кадрового професіоналізму та формування конкурентоспроможних державних службовців. Призначення державної кадрової політики полягає у формулюванні стратегічного розуміння, професійного розвитку та доцільного використання кадрового потенціалу.

У підрозділі 1.2. «Законодавча та нормативно-правова база дослідження» аналізується законодавче та нормативно-правове забезпечення державної кадрової політики на сучасному етапі державотворення.

Сучасна державна кадрова політики в органах публічної влади потребує координальних модернізацій, насамперед в галузі нормативно-правого регулювання. Для поліпшення законодавчого та нормативно-правового забезпечення державної кадрової

політики на сучасному етапі доцільно на державному рівні вирішити низку нагальних проблем. Зокрема, провести комплексний теоретико-правовий аналіз чинної законодавчої бази, здійснити оновлення чинних документів та підготовку нових, здійснити фундаментальні наукові дослідження з важливих теоретичних і практичних аспектів державної кадрової політики, якіпоки що не знайшли відповідного відображення в науковій літературі, але є актуальними на практиці, виробити механізми цільового вивчення передового міжнародного досвіду формування і здійснення державної кадрової політики.

У другому розділі «*Закордонний досвід реалізації державної кадрової політики в публічному управлінні»* проаналізовано досвід країн Центральної та Східної Європи, світу та Європейського союзу.

*У підрозділі 2.1. «*Кадрова політика країн Центрально-Східної Європи» визначено, що в усіх країнах Центральної та Східної Європи відбувається масштабний процес дебюрократизації та реалізації організаційної модернізації систем публічної служби. Це сприяє: децентралізації компетенцій людських ресурсів; зростанню ще більшої відповідальності органів публічної влади; модернізацію організаційної структури (кар'єри) і гнучкості системи публічної служби, а саме процедур прийому на роботу, просування по службі державних службовців, забезпечення трудових місць, оплата праці. Однією з головних проблем для країн ЦСЄ виявились діючи процедури й вимоги найму державних службовців (дефіцит кандидатів, розбіг критеріїв добору). Використовуються «осучасненні» методи, такі наприклад як, інтерв'ю і тести, направленні на виявлення працездатності до управлінської роботи, практикується конкурсний відбір, відбір на засадах подачі заяв, як і в більшості країн Заходу. У країнах ЦСЄ, визначається важливість сприяння різних політичних і професійних міжнародних організацій, що надають підтримку їхнім урядам, при підготовці державних службовців. Головним елементом ефективності кадрових служб країн ЦСЄ є максимальна прозорість та доступність процесу відбору кадрів та просування по публічній службі, що відображається в обов'язку опубліковувати інформацію щодо результатів службової діяльності, в праві ознайомлення державного службовця з його результатами атестації тощо.

У підрозділі 2.2. «Особливості кадрової політики країн світу та Європейського Союзу» визначено, що у країнах світу та ЄС під час найму працівників на посади державних службовців різних рівнів і категорій наголос робиться на відбір конкурентоспроможних кандидатів на вакантну посаду. Це означає, що процес найму не тільки спирається на попередню освіту, додаткові освітні й підготовчі заходи, у яких брали участь кандидати, але й націлений на виявлення особистого досвіду, професійних

досягнень і навіть психологічних характеристик кандидатів, щоб із самого початку гарантувати прийнятний стандарт роботи на тій чи іншій посаді. Модель державної служби у кожній окремій країні залежить від характеру реформ. Кар'єрні моделі з централізованим підбором кадрів за чітко визначеними вимогами, їх навчанням та просуванням, запроваджують реформи, спрямовані на започаткування зовнішнього конкурсу на посади та управління за результатами.

У третьому розділі *«Перспективи оптимізації державної кадрової політики в публічному управлінні України»* обґрунтовані проблемні питання реалізації та оптимізації державної кадрової політики.

*У підрозділі 3.1. «*Особливості та проблеми реалізації державної кадрової політики в публічному управлінні» встановлено, що на сьогоднішній день, є дуже актуальною у системі публічного управління України проблема плинності кадрів. Державна стратегія виявляється в утворенні, доцільному використанні кадрового потенціалу і сприянню їх професійного зростання. Проблема зростання рівня публічного управління є комплексною і вимагає зусиль не тільки від тих, хто працює в публічній службі. Головне місце належить політичній системі суспільства, яка покликана знайти, виховати, зростити, навчити, привести на публічні посади кадри, що дійсно мають загальнокультурні, професійні та особистісні якості. Рівень відповідальності на публічній службі є значно завищеним над рівнем оплати праці і це є головною проблемою високої плинності кадрів, а у керівного апарату – вплив політичних змін. Великій частині публічних службовців не вистачає ні досвіду служби, ні належних знань і навичок. На нашу думку, якщо не вирішувати окреслені проблеми публічної служби, що зменшують її привабливість головним чином для цивільних службовців, можна сподіватися на нову хвилю дестабілізації системи кадрів у сфері публічного управління.

У підрозділі 3.2. «Перспективи оптимізації державної кадрової політики в публічному управлінні в Україні» визначено, що проведення реформи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, сприятиме розвитку кваліфікованої, політично незацікавленої та дієвої служби, запровадженню послідовних змін та оновлення моделі публічного управління в Україні загалом. Покращення механізмів впровадження державної кадрової політики в України мають враховувати такі критерії, як прозорість функціонування публічної служби для суспільства; підвищення рівня проведення конкурсного відбору та складання іспитів з цілю залучення на публічну службу висококваліфікованих працівників, удосконалення підходів до процедури проходження державної служби (навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації держслужбовців, їх щорічне оцінювання); покращення системи мотивації роботи в органах державної влади

та органах місцевого самоврядування. Тому для модернізації державної кадрової політики є необхідним формування нової системи організаційно-правового забезпечення, основою якої має стати зразок найкращого європейського досвіду. Результативне та дієве організаційно-правове забезпечення допомагає розвитку конкурентоспроможної кадрової політики в публічному управлінні, стане підґрунтям для формування та впровадженням шляхів її модернізації.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного автором дослідження аналізу особливостей, проблем та перспектив оптимізації державної кадрової політики в публічному управлінні, було сформульовано наступні висновки.

1. Аналізуючи сучасні наукові джерела, доходимо висновку, що однозначного визначення «державної кадрової політики» не існує, але існує декілька підходів до вивчення поняття кадрова політика. Деякі з них трактують державну кадрову політику у вузькому значенні, як визначення стратегії і тактики, політичногоспрямування роботи с кадрами (політичного тиску, кадрового потенціалу, ринку праці), а також проблеми, пов’язанні з відносинами до кадрів в установі, організації (рівень професійного навчання, системи винагород). Другий підхід визначає державну кадрову політику, як стратегію кадрової роботи великої чисельності суб'єктів. Зміст цього дослідження полягає в розкритті організації кадрової роботи органів публічної влади. Третій підхід розкриває поняття державної кадрової політики у широкому значенні, коли державна кадрова політика розглядається, як діяльність органів публічної влади, що направлена на створення стратегії та вироблення механізмів реалізації кадрової політики.

Отже, кадрова політика за своїм призначенням, змістом і роллю в системі публічного управління являє собою найважливіше соціально-політичне явище в житті і діяльності будь-якої держави і суспільства. На нашу думку, державна кадрова політика - це вид державної політики, яка визначає найважливіші державні стратегічні цілі, завдання, принципи, напрями і пріоритети діяльності держави з організації, механізмів реалізації та регулювання кадрових процесів і відносин, це державна стратегія формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усього кадрового потенціалу суспільства. Визначальними компонентами державної кадрової політики є її мета, цілі, найближчі та довгострокові завдання; пріоритети й найважливіші напрями кадрової діяльності держави; суб’єкти, об’єкти й характер їх взаємодії; принципи та механізми реалізації; система роботи з кадрами; технології професійного розвитку персоналу державної служби. Головною метою державної кадрової політики – є підтримка оптимального використання кадрового потенціалу країни для реалізації національних інтересів з огляду на існуючи вимоги

економіки, розвитку кадрового потенціалу для гарантування конкурентоспроможності країни на міжнародній арені; створення умов для гарантування реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, визначені Конституцією України.

2. Нечіткість нормативно-правових визначень, систематичного моніторингу стану кадрового забезпечення усіх суспільних сфер не тільки не сприяють її ефективному практичному здійсненню на національному та місцевому і галузевому рівнях, а й призводять до наукової плутанини в цьому питанні. Так, аналіз наукових публікацій показує, що зміст більшості з них, назви яких пов'язаніз державною кадровою політикою, зводиться в основному до розгляду державної кадрової політики у сфері державної служби. Для поліпшення законодавчого та нормативно-правового забезпечення державної кадрової політики на сучасному етапі доцільно на державному рівні вирішити низку нагальних проблем.

По-перше, з метою виявлення проблемного поля, реальних потреб у прийнятті якісно нових нормативно-правових актів з питань державної кадрової політики доцільно провести комплексний теоретико-правовий аналіз чинної законодавчої бази.

По-друге, на підставі отриманих результатів здійснити оновлення чинних документів та підготовку нових. Насамперед потребує розроблення і законодавчого затвердження наукова концепція державної кадрової політики, в якій мають бути чітко визначені поняття, сутність і зміст державної кадрової політики; її місце і роль в політичному управлінні; механізми взаємодії держави і політичних партій, громадських організацій у виробленні державної кадрової політики та роботіз кадрами; механізми організаційно-правових впливів держави на забезпечення кваліфікованими кадрами, зокрема керівними, виробничої сфери тощо.

По-третє, здійснити фундаментальні наукові дослідження з важливих теоретичних і практичних аспектів державної кадрової політики, якіпоки що не знайшли фундаментального відображення в науковій літературі, але є актуальними на практиці.

По-четверте, виробити механізми цільового вивчення передового міжнародного досвіду формування і здійснення державної кадрової політики.

3. в усіх країнах Центральної та Східної Європи здійснюється масштабний процес дебюрократизації та реалізації організаційної модернізації систем публічної служби. Це сприяє: децентралізації компетенцій людських ресурсів; зростанню ще більшої відповідальності органів публічної влади; модернізацію організаційної структури (кар’єри) і гнучкості системи публічної служби, а саме процедур прийому на роботу, просування по службі державних службовців, забезпечення трудових місць, оплата праці. Однією з головних проблем для країн ЦСЄ виявились діючи процедури й вимоги найму

державних службовців (дефіцит кандидатів,розбіг критеріїв добору). Використовуються «осучасненні» методи, такі наприклад як, інтерв'ю і тести, направленні на виявлення працездатності до управлінської роботи, практикується конкурсний відбір, відбір на засадах подачі заяв, як і в більшості країн Заходу. У країнах ЦСЄ, визначається важливість сприяння різних політичних і професійних міжнародних організацій, що надають підтримку їхнім урядам, при підготовці державних службовців. Головним елементом ефективності кадрових служб країн ЦСЄ є максимальна прозорість та доступність процесу відбору кадрів та просування по публічній службі, що відображається в обов'язку опубліковувати інформацію щодо результатів службової діяльності, в праві ознайомлення державного службовця з його результатами атестації тощо.

Отже, у країнах світу та ЄС під час найму працівників на посади державних службовців державних службовців різних рівнів і категорій наголос робиться на відбір конкурентоспроможних кандидатів на вакантну посаду. Це означає, що процес найму не тільки спирається на попередню освіту, додаткові освітні й підготовчі заходи, у яких брали участь кандидати, але й націлений на виявлення особистого досвіду, професійних досягнень і навіть психологічних характеристик кандидатів, щоб із самого початку гарантувати прийнятний стандарт роботи на тій чи іншій посаді. Модель державної служби у кожній окремій країні залежить від характеру реформ. Кар'єрні моделі з централізованим підбором кадрів за чітко визначеними вимогами, їх навчанням та просуванням, запроваджують реформи, спрямовані на започаткування зовнішнього конкурсу на посади та управління за результатами.

4. Наразі в Україні нагальною для вирішення постала проблема недостатнього професіоналізму і компетентності службовців сучасного публічного апарату. Значна їх частина не має достатнього досвіду служби та відповідних знань і вмінь. Найчастіше вони не мають правової, соціально-економічної, управлінської підготовки, необхідної для службової діяльності. Все це спричиняє не тільки теоретичну, але і практичну значимість проблеми. Проблема плинності кадрів, на сьогоднішній день, є дуже актуальною у системі публічного управління України. Державна стратегія виявляється в утворенні, доцільному використанні кадрового потенціалу і сприянню їх професійного зростання. Проблема зростання рівня публічного управління є комплексною і вимагає зусиль не тільки від тих, хто працює в публічній службі. Головне місце належить політичній системі суспільства, яка покликана знайти, виховати, зростити, навчити, привести на публічні посади кадри, що дійсно мають загальнокультурні, професійні та особистісні якості. Рівень відповідальності на публічній службі є значно завищеним над рівнем оплати праці і це є головною проблемою високої плинності кадрів, а у керівного апарату – вплив політичних

змін. За рівнем заробітної плати українські публічні службовці – одні з низькооплачуваних в світі, і соціально незахищених, тому необхідно переглянути розмір заробітної плати, щоб висококваліфіковані фахівці, моральні люди з патріотичним настроєм виявили бажання працювати в системі публічної служби. Великій частині публічних службовців не вистачає ні досвіду служби, ні належних знань і навичок. На нашу думку, якщо не вирішувати окреслені проблеми публічної служби, що зменшують її привабливість головним чином для цивільних службовців, можна сподіватися на нову хвилю дестабілізації системи кадрів у сфері публічного управління.

5. Реалізація економічних та соціальних реформ, надання державним службовцям адміністративних послуг імовірні лише за умови створення дієвої системи роботи з персоналом, яка відповідала стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою, саме з цього бачення сьогодні впроваджується всеохоплююча адміністративна реформа в Україні, одним із чинників якої є кадрова політика в органах публічної влади. Проведення реформи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, сприятиме розвитку кваліфікованої, політично незацікавленої та дієвої служби, запровадженню послідовних змін та оновлення моделі публічного управління в Україні загалом. Беручи до уваги вищезазначене, можна зробити висновок, що покращення механізмів впровадження державної кадрової політики в України мають враховувати такі критерії, як прозорість функціонування публічної служби для суспільства; підвищення рівня проведення конкурсного відбору та складання іспитів з цілю залучення на публічну службу висококваліфікованих працівників, удосконалення підходів до процедури проходження державної служби (навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації держслужбовців, їх щорічне оцінювання); покращення системи мотивації роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Тому для модернізації державної кадрової політики є необхідним формування нової системи організаційно-правового забезпечення, основою якої має стати зразок найкращого європейського досвіду. Вважаємо, що результативне та дієве організаційно-правове забезпечення допомагає розвитку конкурентоспроможної кадрової політики в публічному управлінні, стане підгрунтям для формування та впровадженням шляхів її модернізації, інакше кажучи, досягнення якісного публічного адміністрування, до яких можна віднести: осучаснення нормативно-правової бази; розроблення програм державного кадрового розвитку; створення конкурентоспроможного кадрового потенціалу; оновлення системи кваліфікованого навчання; професіоналізацію державної кадрової служби; перебудову системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; формування та покращення професійної культури та створення дієвих механізмів

управління кадрами у сфері публічного адміністрування. Громадськість наразі дуже потребує кардинальних змін в галузі організаційно-правового забезпечення кадрової політики в публічному управлінні та високоякісної системи її впровадження, що надасть змогу створення високопрофесійних, кваліфікованих і відповідальних, відкритих для оновлення і реформування кадрів публічного адміністрування в Україні.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ

1. Носова О. Г. Ключові завдання державної кадрової політики в публічному управлінні / О. Г. Носова // XXII Всеукраїнська науково-методична конференція «Могилянські читання - 2019: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти». Миколаїв, Україна, 11-16 листопада 2019 р. Тези. – Миколаїв, 2019. – С. 104-106.

АНОТАЦІЯ

Носова О. Г. Державна кадрова політика в органах публічного управління – на правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2019.

Дипломна робота присвячена важливій задачі, яка полягає у дослідженні та аналізі проблем кадрового забезпечення органів публічного управління. Проведення реформи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, сприятиме розвитку кваліфікованої, політично незацікавленої та дієвої служби, запровадженню послідовних змін та оновлення моделі публічного управління в Україні загалом. Покращення механізмів впровадження державної кадрової політики в України мають враховувати такі критерії, як прозорість функціонування публічної служби для суспільства; підвищення рівня проведення конкурсного відбору та складання іспитів з цілю залучення на публічну службу висококваліфікованих працівників, удосконалення підходів до процедури проходження державної служби (навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації держслужбовців, їх щорічне оцінювання); покращення системи мотивації роботи в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Тому для модернізації державної кадрової політики є необхідним формування нової системи організаційно-правового забезпечення, основою якої має стати зразок найкращого європейського досвіду. Результативне та дієве організаційно-правове забезпечення допомагає розвитку конкурентоспроможної кадрової політики в публічному управлінні, стане підгрунтям для формування та впровадженням шляхів її модернізації. Досягнення якісного публічного

адміністрування, до яких можна віднести: осучаснення нормативно-правової бази; розроблення програм державного кадрового розвитку; створення конкурентоспроможного кадрового потенціалу; оновлення системи кваліфікованого навчання; професіоналізацію державної кадрової служби; перебудову системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; формування та покращення професійної культури та створення дієвих механізмів управління кадрами у сфері публічного адміністрування.

Ключові слова: Державна кадрова політика, органи публічного управління, плинність кадрів.

SUMMARY

Nosova O.G. State personnel policy in public administration. - Manuscript.

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2019.

The diploma thesis is devoted to the important task of research and analysis of problems of personnel support of public administration bodies. Carrying out reform in public authorities and local self-government bodies will facilitate the development of a qualified, politically uninterested and effective service, introduce consistent changes and update the model of public administration in Ukraine as a whole. Improvements in the mechanisms of implementation of the state personnel policy in Ukraine should take into account such criteria as transparency of functioning of the public service for the public; raising the level of competitive selection and passing exams for the purpose of attracting highly qualified employees to the public service, improving the approaches to the civil service procedure (training, retraining and upgrading of civil servants, their annual assessment); improvement of the system of motivation of work in state and local self-government bodies. Therefore, for the modernization of the state personnel policy, it is necessary to form a new system of organizational and legal support, the basis of which should be an example of the best European experience. Effective and effective organizational and legal support helps to develop competitive personnel policy in public administration, will become the basis for the formation and implementation of ways of its modernization. Achievements of quality public administration, which include: updating of the legal framework; development of programs of state personnel development; creation of competitive human resources potential; updating the system of qualified training; professionalization of the state personnel service; restructuring of the system of training, retraining and advanced training of civil servants; formation and improvement of professional culture and creation of effective mechanisms of personnel management in the field of public

administration.

Keywords: State personnel policy, public administration bodies, staff turnover.