

ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Сергій Олександрович ВІННІК,

*здобувач Інституту права та
суспільних відносин Відкритого
міжнародного університету розвитку
людини «Україна»*

Необхідність вдосконалення кадрової політики в контексті покращення нагляду і контролю за підприємницькою діяльністю обумовлена тим, що значна частина нарікань, невдоволь і зауважень з боку об'єктів контролю стосується саме низького рівня професійності працівників контролюючих органів (невірне застосування правових норм, неякісні консультації та роз'яснення та ін.), перевищення ними своїх службових обов'язків, застосування надмірного тиску, замість використання переконання. Існування цих та інших проблем значним чином обумовлено недостатньою увагою влади до питань кадрової політики та роботи в органах нагляду і контролю, що є суттєвим недоліком, оскільки саме працівники, рівень якості, ефективності та результативності їх роботи у кінцевому рахунку визначає показники ефективності виконання органом влади своїх завдань та функцій. В. К. Колпаков з цього приводу зазначає, що кадровий склад (персонал) є останньою ланкою державного управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя державні вимоги та управлінські рішення, і від того, як кадровий склад розуміє і виконує свою роботу, наскільки чітко і правильно діє, залежить ефективність функціонування органу управління і всієї системи виконавчої влади [1, с.144]. О. В. Антонюк акцентує увагу на тому, що формування сучасної кадрової політики – ключова проблема зміцнення українського державотворення. Існує безпосередня залежність стабільного розвитку держави від якісного складу її кадрового корпусу. Від професійної компетентності, наявності прогресивних орієнтацій, патріотизму, енергійності, відповідальності сучасних керівників в значній мірі залежить становлення нової держави, доля ринково-демократичних перетворень, що здійснюються у суспільстві [2].

Акцентуючи увагу на проблемах діяльності суб'єктів нагляду і контролю за підприємницькою діяльністю справедливим буде

відмітити, керівництво відповідних відомств досить активно вживає заходи у напрямку роботи із персоналом. Втім прогалиною їх підходу, на нашу думку, є відсутність чіткої та зрозумілої концепції кадрової політики у системі контролюючих органів, в наслідок чого означені заходи мають розрізнений характер і не забезпечують проведення цілеспрямованої, комплексної системної, послідовної роботи із кадрами. Варто відмітити, що думки дослідників щодо тлумачення поняття «кадрова політика» різняться, зокрема в силу того, що наразі серед дослідників немає однозначної позиції щодо розмежування таких понять як «кадрова політика», «кадрова функція», «робота з кадрами» «управління персоналом», «кадровий менеджмент», «кадрова робота», які застосовуються і як синоніми, і як самостійні поняття. На нашу думку кадрова політика є найбільш загальною категорією, яка уособлює ті ідеї, глибинні принципи та пріоритети на яких має гуртуватися і розвиватися система управління персоналом у відповідних органах відносно тривалий період.

У найбільш загальному визначенні, кадрова політика – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму з вироблення цілей та завдань, що спрямовані на збереження, укріплення та розвиток кадрового потенціалу [3, с.110]. Відповідно до точки зору Л. І. Федулової кадрова політика - система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах. Дослідниця відмічає, що відоме поняття кадрової політики в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією фірми. У вузькому розумінні – сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників і організацій [4]. Г. В. Щьокін доводить, що кадрова політика – це комплексна система управління людськими ресурсами, система управління людьми в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрям діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів. Кадрова політика розрахована на тривалий період та охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування і

раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку кадрового потенціалу [5, с. 442-443]. Базовими цілями кадрової політики, на слушну думку В. О. Василенко, на сучасному етапі є: залучення до участі соціально-економічних та політичних реформах усе працездатне населення країни, мобілізація людських ресурсів до активної участі у високоефективну та високоякісну працю; укомплектування всіх ланок державної, суспільної та господарської праці ініціативними та компетентними людьми, які розуміються на необхідності якісних змін у суспільстві та які вміють упроваджувати їх у життя; забезпечення безперервного вдосконалення та своєчасне оновлення кадрового складу виробничо-господарської, соціально-культурної та адміністративно-державної сфери організації суспільства, зріст професіоналізму та соціальної відповідальності кадрів керування [6].

Сучасні міри щодо зміцнення кадрового потенціалу уповноважених суб'єктів орієнтовані, переважно, на протидію корупції у її системі та підвищення задоволеності умовами праці з боку службовців даного органу, у зв'язку із чим впроваджуються відповідні тематичні освітньо-виховні заходи, розробляються нові підходи до заохочення працівників, посилення їх професійної дисципліни. При цьому значно менше уваги приділяється такому аспекту як задоволеність підконтрольних об'єктів спілкуванням із працівниками відповідних органів, оцінка першими рівня професійності других. Звідси, розробляючи концепцію кадрової політики в органах, що здійснюють нагляд і контроль за суб'єктами підприємницької діяльності, ключовими ідеями мають бути, професійність, добросовісність, відкритість, ініціативність, доброзичливість, сумлінність, неупередженість, дисциплінованість. Дуже важливо, щоб кадрова політика була спрямована не на «вирощування» звичайних «зручних» (лояльних до керівництва, готових беззаперечно виконувати будь-які вказівки згори) виконавців, а на підготовку об'єктивно висококваліфікованих фахівців, орієнтованих у своїй роботі у рівній мірі як на якісний контроль за законністю у податковій сфері, так і надання всебічної професійної допомоги підконтрольним об'єктам. Тож, концепція кадрової політики має враховувати не лише суто професійний, але й морально-етичний аспект.

Список використаних джерел

1. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 2003. 544 с.

2. Антонюк О. В. Навчальна програма дисципліни «Адміністративний менеджмент» (для магістрів). К.: МАУП, 2007. 32 с. URL: http://www.kpdsnadu.ru/_ld/0/40_Yakub.pdf

3. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 1998. 453 с.

4. Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. Л. І. Федулової . К.: Либідь, 2004. 448 с. URL: http://pidruchniki.com/12140310/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva

5. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник. 5-е изд., стереотип. Киев: МАУП, 2004. 280 с

6. Василенко В. О. Теорія і практика розробки управлінських рішень: [навч. посіб. для студ. вищих закл. освіти]. К.: ЦУЛ, 2003. 419 с.