

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ ПОКРАЩЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Владислав Костянтинівич ЗІНКЕВИЧ,

*аспірант Волинського національного
університету імені Лесі Українки
<https://orcid.org/0009-0004-8603-2915>*

На сьогоднішній день безспірним є той факт, що взаємодія місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування потребує комплексного вдосконалення. Одним із перспективних напрямів вирішення відповідних проблем є вдосконалення системи кадрового забезпечення відповідних суб'єктів, зокрема тих їх підрозділів, які безпосередньо відповідають за співпрацю. Взагалі, пишуть Д. Баранов та Н. Садова, «кадрове забезпечення – це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрними сходами, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях у країні працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто недопущення тимчасової чи тривалої нестачі кадрів в організаціях/підприємствах» [1, с.9].

О.В. Ткаченко «сутність кадрового забезпечення в державі вбачає у діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального

розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захист» [2, с. 27]. Н.П. Матюхіна зазначає, що кадрове забезпечення – це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана в процесі управління державними органами, змістом якої є забезпечення їх необхідним, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також відповідною інформацією про них, впровадження науково-обґрунтованих методів, відбору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання їх діяльності та надання правового захисту [3, с. 91–92].

В.І. Фелик підкреслює, що «кадрове забезпечення характеризується низкою ознак, серед яких варто особливо відмітити такі: 1) являє собою триваючий в часі динамічний процес, який має неоднорідну структуру; 2) здійснюється на постійній основі, починається з професійної підготовки (період до призначення) та закінчується звільненням із подальшим призначенням пенсії або переведенням до іншого місця роботи (період після звільнення); 3) основний період кадрового забезпечення починається після призначення; здійснюється кадровими службами відповідної управлінської структури; 4) його організація на конкретному підприємстві, установі, організації регламентується законодавством, підвідомчими нормативно-правовими актами, а також локальними актами; 5) метою кадрового забезпечення є укомплектування підприємства, установи або організації кваліфікованими кадрами, постійна робота з кадрами, що включає підвищення кваліфікації, перепідготовку, забезпечення службової або трудової дисципліни, тощо» [4; 5].

Таким чином, від кадрового забезпечення місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування на пряму залежить те, наскільки ефективно та якісно ці інституції будуть взаємодіяти одне з одним. Тож, з метою вдосконалення останнього вбачається необхідним: по-перше, посилити вимоги щодо професійної підготовки фахівців, які можуть займати посади у досліджуваних відомствах; по-друге, розробити систему обміну практичним досвідом, що дозволить працівникам краще знати роботу іншої інституції; по-третє, збільшити рівень фінансового забезпечення працівників.

Список використаних джерел:

1. Баранов Д., Садова Н. Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. *Праця і закон*. 2009. № 8. С. 8–11.
2. Ткаченко О. В. Методологічні засади дослідження кадрового забезпечення державного управління освітою в Україні. *Вісник Київського Національного університету ім. Т. Г. Шевченка*. 2014. № 1 (1). С. 88-91
3. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О. М. : Монографія. Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 287 с.
4. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: монографія. Харків, 2016. 511 с.
5. Бухарєв В. В. Адміністративно-правові засади забезпечення кібербезпеки України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2018. 214 с.