

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЯК ВАЖЛИВА ФУНКЦІЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сергій Вікторович БОДНАР,

*кандидат юридичних наук, доцент,
проректор з фінансово-господарської
роботи ПВНЗ Вінницького фінансово-
економічного університету*
<https://orcid.org/0000-0003-3322-6279>

Суб'єкти забезпечення державно-приватного партнерства у сфері вищої освіти в процесі своєї діяльності виконують низку важливих функцій, серед яких одна із ключових місць відводить кадровому забезпеченню. У доктринальних і навчальних джерелах, словниках і фахових періодичних виданнях наводиться багато визначень поняття «кадрове забезпечення». Наприклад, Т. Є. Кагановська, досліджуючи проблематику кадрового забезпечення у контексті державного управління, тлумачить це забезпечення як діяльність уповноважених суб'єктів щодо 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 з 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 захисту [1, с.219].

Деякі дослідники під кадровим забезпеченням розуміють діяльність з відновлення трудових ресурсів, головний елемент управління людськими ресурсами, необхідний чинник досягнення цілей суспільного розвитку [2, с.307]. О. Ю. Дученко зазначає, що в загальному розумінні кадрове забезпечення – це діяльність або процес спрямований на задоволення кадрових потреб організації. Науковець підкреслює, що кадрові потреби це не особисте бажання керівника підприємства, установи або організації прийняти на роботу конкретну особу, а елемент кадрової політики, яка передбачає перспективне та збалансоване планування потреби в кадрах, що є дієвим інструментом удосконалення та розвитку кадрового потенціалу будь-якої організації [3, с.439]. М. В. Мельничук у своєму науковому дослідженні дійшов до висновку, що кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є необхідним для підготовки до прийняття управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого – кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують і здійснюють інші дії в ході державно-управлінської дія-

льності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності. Адже життєздатність органу виконавчої влади не тільки в матеріальному забезпеченні, а й у спрямуванні вольових дій і переконань учасників процесу державного управління в заданому напрямку. Без високого рівня професіоналізму та належних особистих якостей кадрів не виникає того дієвого елемента, який зумовлює динаміку управлінської діяльності [4, с.68].

П. О. Комірчий пропонує розглядати кадрове забезпечення, як окремий напрям (галузь) кадрової політики, що підпорядкований меті відповідної політики та органічно взаємопов'язаний з іншими галузями цієї політики. Кадрове забезпечення на думку правника – це комплексне поняття, яким позначаються щонайменше два ключові явища або боки цього забезпечення: а) воно являє собою галузь кадрової політики, що має системний характер, власну структуру, принципи та функції, безпосередньо спрямовані на діяльність і процес із належним чином здійснюваного укомплектування організацій (органів, служб, підприємств тощо); б) воно є нормативно врегульованою управлінською діяльністю уповноважених осіб спрямованої на вчасне та оптимальне укомплектування організації (її структурних підрозділів) якісними кадрами [5, с.135].

Отже, кадри є одним із найбільш цінних ресурсів, адже саме люди забезпечують безпосереднє практичне втілення досліджуваного партнерства як системи відносин, рішень, дій та заходів, і відповідно від того, наскільки високий рівень професійної підготовки кадрів, відповідальних за забезпечення і виконання цього партнерства, прямим і значним чином залежить якість та результативність співпраці публічної влади із бізнесом та громадянським суспільством у сфері вищої світи.

Список використаних джерел:

1. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів / Т. Є. Кагановська. *Форум права*. 2008. № 1. С. 215-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_1_33 (дата звернення: 30.05.2023).
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010, 820 с.
3. Дудченко О. Ю. Проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури в умовах введення в Україні воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 438-441.
4. Мельничук М. В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». К., 2009. 197 с.
5. Комірчий П. О. Кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері: поняття та правові вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2019 № 41 том 2, -с.134-137.