

16. О.С. Зіміна Матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю // Київ 2011. Національна академія державного управління при Президентові України.
17. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 10.04.2011, №3166-IV// Голос України, 2011, 04,09.04.2011 №65.

Рецензент: Рижих В.М., д.держ.упр., професор.

УДК 35.088.6

Морозова Н.Г.,
аспірант кафедри соціальної
і гуманітарної політики НАДУ

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

У статті розкрито перспективи підвищення якості робочої сили, які нерозривно пов'язані із удосконаленням системи підготовки, перепідготовки та підвищення кадрів та займає належне місце в активній політиці зайнятості на державній службі. Розроблено методологічні підходи комплексного вивчення конкурентоспроможності робочої сили та запропоновані критерії оцінки якісних характеристик праці в сфері державної служби.

В статье раскрываются перспективы повышения качества рабочей силы, которые неразрывно связаны с совершенствованием системы подготовки, переподготовки и повышения кадров и занимает должное место в активной политике занятости на государственной службе. Разработаны методологические подходы комплексного изучения конкурентоспособности рабочей силы и предложены критерии оценки качественных характеристик труда в сфере государственной службы.

The article describes the prospects for raising the quality of the workforce, they are inextricably linked with the improvement of the system of training and refresher training, and takes its rightful place in the active policy of employment in public service. Methodological approaches comprehensive study of the competitiveness of the labor force and proposes criteria for assessing the qualitative characteristics of labor in the public service.

Постановка проблеми. Сучасні тенденції в соціальній та інших сферах життя країни привели до суттєвих змін у змісті функцій і завдань, які виконуються, необхідності пошуку нового управлінського інструментарію і більш досконалих механізмів управління. Це потребує посиленої уваги до управління трансформаційними процесами в суспільстві, що обумовлює високі вимоги до ефективної діяльності державних службовців. Проблема дієвого державного, регіонального управління потребує від державних службовців усіх рівнів підвищення якості виконання власних і делегованих повноважень, високої фаховості, вищої самоактивності й адаптованості до викликів зовнішнього та внутрішнього середовищ і створення умов сталості й інноваційності розвитку керованими системами і процесами.

Одним із перспективних напрямів розвитку динамічної зайнятості в сфері державної служби є вивчення і прогнозування поведінки державних службовців, вимірювання і виявлення можливостей зміни їх поведінки. Наукова проблема полягає у виявленні умов, що заважають або сприяють раціональним діям і вчинкам найманих працівників в системі відносин зайнятості в інституті державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз використаних джерел свідчить, що останнім часом розширюється база таких досліджень, безпосередньо пов'язаних з поведінкою.

У теперішній час питання якості робочої сили в інституті державної служби розглядаються в складі загальних проблемних питань підвищення ефективності діяльності державних інституцій. Їх роль і внесок у реалізацію заходів адміністративної реформи і вирішення проблем підвищення ефективності державного управління розглядаються в працях українських учених Оболенського О.Ю., Авер'янова В.Б., Малиновського В.Я., Ківалова С.В., Білої Л.Р., Серьогіна С.М., Нинюк І.І., Афанасьєва М.В., Шемаєва Л.Г., Аведян Л.Й., Гордієнко Л.Ю., Кабанець А.Г. [1 – 3].

Окремі аспекти даної проблеми знайшли віддзеркалення в роботах українських вчених С.Бандур, О.Грішнова, А.Гудкова, С.Дзюбик, М.Долішнього, В.Дятлова, С.Злупко, А.Калини, М.Когана, І.Крижко, В.Онікієнко, А.Проханова, Л.Червінської, М.Шаленка та інших. Серед наукових робіт з дослідження конкурентоспроможності у сфері праці в Україні слід особливо відзначити групу вчених під керівництвом Д.Богині [4]. Саме вони вперше визначили категорію „конкурентоспроможність робочої сили” та запропонували методологічні підходи до її оцінювання. Проте, комплексних досліджень конкурентоспроможності робочої сили в сфері відносин зайнятості в інституті державної служби до теперішнього часу проводилося недостатньо.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Зважаючи на постійні зміни в українському суспільстві, донині залишається ще недостатньо розроблена й потребує наукового дослідження проблема ефективності функціонування політики зайнятості в сегменті управління людськими ресурсами на державній службі, що в свою чергу впливає на можливість використання з максимальною віддачею наявного потенціалу державних службовців. Безумовно, істотний вплив на збалансованість попиту та пропозиції в сфері державної служби має якість людського капіталу, що пов'язана з конкурентоспроможністю робочої сили в системі державно-службових відносин, тобто здатністю якомога найкраще задовольняти певні потреби або відповідати необхідним стандартам. Тому джерелом вдосконалення механізму державного регулювання зайнятості в сфері державної служби має стати розкриття та розвиток сутнісних потенцій особистості, її творчих якостей.

Мета статті – формування методології моніторингових досліджень якісних характеристик праці в сфері державно-службових відносин, яка відображає як аналіз окремих складових конкурентоспроможності у сфері

праці, так і її інтегральну оцінку, що супроводжується вивчення системи впливових чинників і важелів, стану мотивації і роботодавців, і працівників до підвищення якості робочої сили в сфері відносин зайнятості на державній службі.

Виклад основного матеріалу. Головною вимогою до зайнятих працівників на державній службі, на нашу думку є усвідомлення спеціалістом потреби у самовдосконаленні, тобто підвищення якості робочої сили. Тільки завдяки планомірній усвідомленій роботі над собою державний службовець може досягнути професійного успіху і результативності виконання своїх функціональних обов'язків. Намагання змінити себе як в особистісному, так і професійному житті є одним з шляхів досягнення кар'єрного зростання і професіоналізму. Лише людина, яка хоче щось змінити і починає ці зміни з себе, може багато досягнути. Оскільки особа, яка має високі інтелектуальні, управлінські, професійні якості, але власне життя повністю задовольняє її, не досягне нічого на ниві управлінської праці. З огляду на вищезазначене впливає, що державний службовець повинен завжди прагнути до самовдосконалення. Це є базова умова для реалізації механізму формування якісної робочої сили в сфері соціально-трудова відносин зайнятості на державній службі.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили є безпосередньою характеристикою її якості. *Конкурентоспроможність працівника* - це відповідність якості робочої сили потребам ринку праці, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше проти інших кандидатів задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистісних рис. Розглядаючи конкурентоспроможність людини на ринку праці як соціально-економічну категорію, можна зіштовхнутись зі складністю і неоднозначністю даного поняття. Тому, конкурентоспроможність людини необхідно розглядати з різних точок зору: як джерело максимального задоволення працівником ринкової потреби в товарах і послугах, як властивість здатності до праці, як властивість людського капіталу, як здатність суб'єкта управляти своїми конкурентними перевагами.

Так, конкурентоспроможність працівника на ринку праці, за словами Грішної О.А.– це сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дозволяють йому претендувати на одержання певних вакансій [5, с. 125]. Конкурентоспроможність персоналу являє собою відповідність робочої сили вимогам ринку, що відкриває працівникам можливість конкурувати на ринку праці; сукупність характеристик, що визначає порівняльні позиції конкретного працівника або окремих груп на ринку праці, що й дозволяє претендувати на заняття певних вакансій. Конкурентоспроможний працівник не випробовує, як правило, тривалих ускладнень на ринку праці. Найважливіший фактор конкурентоспроможності - якісні параметри його робочої сили, сукупність властивостей, що обумовлюють його здатність виконувати певні види праці. Провідну роль відіграють при цьому й

вимоги, пропонувані їм до умов праці і його оплаті. Конкурентоспроможність працівника виступає як соціально-економічна категорія, що характеризує потенційні спроможності людини до праці.

Основну роль у розвитку якісних характеристик персоналу споконвічно відіграє навчання персоналу, тому що воно є джерелом підвищення рівня професійної компетентності працівника, способом прискорення адаптації співробітників до роботи в організації й методом забезпечення більш глибокого розуміння ними стратегічних цілей і організаційної культури державної інституції. Все це безпосередньо впливає на підвищення їх індивідуального рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу. Високий рівень компетентності, висока мотивація до навчання й прагнення працівників до самонавчання формують високий рівень якісних характеристик робочої сили.

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства. Вони також виступають гарантом індивідуального розвитку, виховують інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Якщо брати до уваги, що ринок вимагає людей високої кваліфікації, професійних, мобільних та конкурентоспроможних, то необхідно кожній людині замислюватися про якість своєї робочої сили, які вони пропонують.

Підвищення якості робочої сили, нерозривно пов'язане із удосконаленням системи підготовки, перепідготовки та підвищення кадрів, та має займати належне місце в активній політиці зайнятості на державній службі. Для формування конкурентоздатного працівника в сфері державної служби необхідна перебудова всієї роботи з оцінювання трудового потенціалу органів державної влади, яка б передбачала постійний моніторинг, оцінку, корегування та пристосування усіх складових якості робочої сили до динамічних вимог реформування кадрової політики зайнятості в сфері державно-службових відносин.

Моніторингом (від англ. Monitor – контролювати, перевіряти) за допомогою безперервного або періодично повторюваного збирання даних, що являють собою сукупність заздалегідь визначених ключових показників. Якщо початковою сферою моніторингових досліджень було лише навколишнє середовище, то в сучасному розумінні моніторинг знаходить широке застосування для аналізу та прогнозування в різноманітних сферах суспільного життя, в тому числі і в сфері зайнятості. Отже, моніторинг включає в себе класичні процедури контролю, що доповнюються їх відповідними аналітичним апаратом спостереження за зміною стану об'єкта (якості робочої сили) в динаміці.

Таким чином, пропонується таке визначення моніторингу якості робочої сили: моніторинг якості робочої сили в сфері державно-службових відносин – це спеціально організована комплексна система вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці, зокрема в сфері формування конкурентоспроможної робочої сили, спостереження за нею, аналіз чинників, які характеризують ступінь використання трудових ресурсів; дає

можливість виявити та контролювати наявні тенденції щодо відповідності якості робочої сили потребам роботодавця; обґрунтувати та виробити сукупність необхідних заходів щодо покращення властивостей якості праці на державній службі.

Залежно від мети здійснення, моніторинг може поділятися на такі види: діагностичний, фіксуєчий, проектний, стратегічний, багатоцільовий. Слід зазначити, що їх застосування стосовно забезпеченості державної служби кваліфікованою робочою силою, який включає накопичення, аналіз й оцінку інформації, поки що недостатньо дослідженні. Існує потреба в глибшому аналізі процесів, що відбуваються на ринку праці в інституті державної служби, зокрема, стосовно визначення напрямів удосконалення формування якісного трудового потенціалу працівника. Відтак, існує нагальна потреба в розробці теоретико-методичного забезпечення моніторингу якості робочої сили із з'ясуванням тут ролі державної політики зайнятості в сфері становлення системи фахової освіти державних службовців, визначення впливу факторів на розвиток професійно-кваліфікаційних характеристик працівників, що свою чергу сприятиме підвищенню конкурентоспроможності праці в інституті державної служби.

Система моніторингу якості робочої сили має базуватися на таких принципах:

- Системність – побудова набору оцінних показників для кожного напрямку характеристик: фізичні якості (стан здоров'я, вік), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійна придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність;

- Комплексність – отримання й обробка соціально-економічної, соціологічної, психологічної інформації, яка характеризує стан і зміни якості робочої сили;

- Аналітичність – аналіз основних причин зміни стану якості трудового потенціалу з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників;

- Періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик висококваліфікованої робочої сили;

Моніторинг якості трудового потенціалу державної служби має виконувати такі функції: інформаційну, аналітичну, контролюючу, прогнозуючу.

Інформаційна функція полягає в забезпеченні учасники ринку праці в сфері державно-службових відносин постійною і систематичною інформацією: кількісний та якісний склад персоналу; умови праці; кваліфікаційне та професійне розподілення робочої сили; рух робочої сили; кількість підготовлених фахівців в системі фахової освіти; наявність фахової або спеціальної освіти у державних службовців; виявлення осіб, здатних до професійної діяльності в сфері відносин зайнятості на

державній службі та ін. Аналітична функція полягає у всебічному вивченні та аналізі критеріальних чинників, які впливають на стан формування кількісно-якісних характеристик робочої сили; виявлення причин плінності кадрів; аналіз відповідності між професійно-кваліфікаційною структурою кадрів і кваліфікаційними вимогами за посадами, на які вступають державні службовці; напрацювання критеріїв професійних та загальнокультурних вимог до кваліфікованої робочої сили в сфері державно-службових відносин та ін. Контролююча функція дає змогу швидко й оперативно реагувати на будь-які події та стабілізувати якісний склад ринку праці, а саме упорядкування статистичного обліку динаміки зайнятості та приведення його відповідність до вимог часу, використання із цією метою сучасних інформаційних технологій. Прогнозуюча функція полягає в тому, що наявність достовірної інформації дає можливість робити прогнози щодо стану ринку в сфері управління конкурентоспроможністю робочої сили у майбутньому, планувати діяльність різних державних інститутів з підвищення рівня якісних характеристик робочої сили та передбачити майбутній попит і пропозицію на певні професії і кваліфікації на ринку праці державних службовців.

Для реалізації зазначених функцій моніторинг якісних характеристик робочої сили як уже раніше зазначалося має відповідати принципам комплексності, системності, аналітичності, періодичності і проводитись у комплексі як суттєва частина загального моніторингу всієї системи відносин зайнятості на державній службі.

Проте, моніторинг якості робочої сили має виконувати власні завдання: збирання інформації щодо статистичного обліку кадрової динаміки (руху робочої сили); з'ясування переліку конкретних посад у державних органах, на які вступають магістри державної служби чи спеціалісти відповідних спеціальностей; обґрунтування динаміки зайнятості та плінності кадрів; забезпечення високої якості навчання державних службовців із залученням кваліфікованих викладацьких кадрів як професійних так із числа практичних працівників державної служби; з'ясування узгодженості системи підготовки кадрів з планами просування державних службовців по службі і системою оцінки результатів їх діяльності; з'ясування кількості підготовлених фахівців в системі фахової освіти; обґрунтування переліку спеціалізацій, який би відповідав би чинному поділу праці у сфері державної служби; виявлення тенденцій формування трудового потенціалу в молодіжному середовищі; прогнозування кількісного та якісного професійно-кар'єрного розвитку трудового потенціалу в сфері відносин зайнятості на державній службі; аналіз формування резерву робочої сили в інституті державної служби з урахуванням державних посад, які існують, і перспектив розвитку органів влади, а також освітніх та вікових змін у складі державних службовців; розробка якісного прогнозу попиту на робочу силу в розрізі професій і формування на його основі державного замовлення на підготовку (та перепідготовку) робочої сили на державній службі (це замовлення, яке

повністю забезпечується бюджетним фінансуванням, має на конкурсних засадах розміщуватись у навчальних закладах); систематичний аналіз діючих навчальних програм і навчально-методичних матеріалів з метою приведення їх у відповідність до практичних завдань, а також постійну перепідготовку та підвищення кваліфікації викладацького складу освітніх закладів, які готують фахівців для органів виконавчої влади.

Для виконання цих завдань у систему моніторингу конкурентоспроможності робочої сили слід включити такі види діяльності: збирання і накопичення інформації; аналіз інформації; діагностика й оцінка інформації; прогнозування змін; виявлення відхилень від очікуваних; оцінювання змін; розробка рекомендацій.

Перші три входять до складу інтегрованої системи збирання, обробки та аналізу інформації, які акумулюються за результатами суцільного статистичного обстеження кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (статистичне спостереження за формою № 9-ДС (річна) «Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів»). Інтеграція наступних чотирьох видів діяльності в системі моніторингу якості робочої сили, що ґрунтується на їх повній взаємодоповнюваності, вимагає відповідного інструменту координації.

Зважаючи на формування кваліфікованого трудового потенціалу в сфері відносин зайнятості в інституті державної служби, складність щодо адекватної оцінки якісних характеристик ринку робочої сили та прийняття обґрунтованих рішень міститься в хронічному недовикористанні багатьох джерел даних, при цьому дані збираються, але не аналізуються, або ж збираються, але аналізуються занадто повільно, тому що по ходу виникають нові пріоритети. Це відбувається через те, що розроблювачі статистичних спостережень або форм адміністративних записів (реєстрів) включають не актуалізовані питання, навіть не замислюючись, яким чином шматки інформації зможуть пізніше бути вибудовані в єдину акумульовану систему. Це призводить до зниження якості обстеження в цілому та його значному подорожчання. Таким чином, у цій схемі необхідно розглядати кожне джерело окремо, не диференціюючи їх за ступенем важливості.

Моніторинг рівня використання робочої сили на ринку праці в сфері державної служби необхідно проводити з урахуванням сукупності факторів: демографічного, освітнього, професійного, соціально-психологічного, які характеризують ступінь конкурентоспроможності працівників певної території. Оцінка структури трудового потенціалу дасть можливість виявити елементи, що найбільше впливають на кількісні та якісні характеристики робочої сили в сфері державної служби, простежити, які з позначених структурних елементів виявлені, реалізувалися на практиці, а які підлягають дослідженню й обліку в майбутньому. Детальніший структурний аналіз кожної зі складових дасть

можливість виявити вплив кількісних та якісних характеристик на ступінь реалізації окремих елементів, на динаміку зміни співвідношення елементів, що характеризують рівень конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в сфері державно-службових відносин.

Залежно від характеру завдань, які постають на тому або іншому рівні управління (загальнодержавний, регіональний, на внутрішньому ринку праці установи), можна визначити кілька цілей оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили в сфері державної служби

Перша – перспективність, оскільки така робота по організації та проведенню моніторингу не може бути фрагментарною чи ситуативною. Вона розрахована на тривалий період і вимагає постійного розвитку й раціонального використання трудового потенціалу, особливо в умовах значного ускладнення процесів прийняття управлінських рішень.

Друга – необхідність чіткого формулювання основної цілі оцінки та ступеня використання трудових ресурсів на перехідному етапі. Сьогодні це один з викликів, що постали перед вітчизняною державною службою, оскільки кадрова політика підвищення конкурентоспроможності робочої сили зазнала докорінних змін під впливом науково-технічної, інформаційної та управлінської трансформації. Ідеться про використання робочої сили, яка здатна та професійно підготовлена до розв'язання всіх проблем в сфері державної служби. Саме тому надзвичайної актуальності набуває державне довгострокове замовлення на конкурентоспроможних працівників.

Третя – поєднання трьох рівнів: центрального, регіонального, внутрішнього ринку праці установи. Це необхідно тому, що перехід до соціально-трудова відносин нового типу та становлення української державності висунули перед українським суспільством вимогу створити національну систему формування конкурентоспроможних працівників на ринку праці в сфері державної служби, які відповідають сучасним вимогам, причому важливо, щоб ця система в тісному взаємозв'язку охоплювала три рівні оцінки ступеня використання трудових ресурсів на державній службі:

Загальнодержавна професійно освітня підготовка кадрів – суб'єктом оцінки на даному рівні є центральні органи влади, органи місцевого самоврядування, організації, установи, а також населення, яке проживає на цій території; саме на цьому рівні мають бути чітко визначені й реалізовані стратегічні напрями формування та реалізації кадрового потенціалу на ринку праці в сфері державно-службових взаємовідносин з урахуванням світового досвіду та інтеграційних процесів;

Підвищенню якості робочої сили в регіонах – моніторинг якісних характеристик зайнятості в сфері державної служби має бути здійснюватися з огляду на особливості адміністративно-територіальних утворень й орієнтуватися на те, щоб максимально задіяти трудовий потенціал (це обов'язкова вимога оцінки рівня використання трудових ресурсів на ринку праці, від якої залежить здатність найманих працівників

в сфері зайнятості на державній службі не марнувати час на адаптацію до нового середовища, об'єктивно оцінювати перспективні та поточні проблеми сталого розвитку відомих їх регіонів та адекватно впливати на хід розв'язання проблем);

Професійна освітня підготовка кадрів на внутрішньому ринку праці державної установи – метою оцінки стану використання трудового потенціалу організації має стати ефективне використання внутрішніх кадрових ресурсів; безсумнівно, що нині цей рівень є надзвичайно актуальним, оскільки суттєво підвищується роль професійної освіти в процесі розвитку робочої сили, підвищення її кваліфікації та конкурентоспроможності, а це в свою чергу впливає на підвищення престижу державної служби, забезпечення стабільності державної служби як соціального інституту.

Одним із важливих завдань моніторингу є з'ясування узгодженості системи підготовки кадрів з планами просування державних службовців по службі і системою оцінки результатів їх діяльності. При цьому доцільно, аби служби управління персоналом в державних органах влади проводили роботу з підготовки індивідуальних програм розвитку кар'єри державних службовців. Така програма має базуватися на результатах оцінювання діяльності державних службовців, сприяти вдосконаленню його навичок або набуттю нових, необхідних для виконання службових завдань, знань. Очевидно, що індивідуальна програма розвитку якісних характеристики висококваліфікованої робочої сили на ринку праці в сегменті державної служби має будуватися з урахуванням інтересів самого державного службовця.

Оцінка рівня якості підвищення кваліфікації державних службовців потребує заходів подвійного характеру: з одного боку, необхідно провести організаційні зміни в освітньому процесі, які б дали можливість збільшити термін навчання; з іншого – слід збільшити обсяги видатків з державного та місцевих бюджетів на цільове навчання державних службовців.

Структурна оцінка рівня відповідності попиту й пропозиції на ринку праці в сфері державної служби припускає виділення в його складі похідних чинників: демографічного, освітнього, професійного, соціально-психологічного, які характеризують ступінь активності робочої сили в даному сегменті ринку робочої сили. Оцінка структури трудового потенціалу дає можливість виявити елементи, що найбільше впливають на кількісні та якісні його характеристики, простежити, які з позначених структурних елементів виявлені, реалізувалися на практиці, а які підлягають дослідженню й обліку в майбутньому періоді. Детальніший структурний аналіз кожної із складових дає можливість виявити вплив кількісних та якісних характеристик робочої сили в сфері державно-службових відносин на ступінь реалізації окремих елементів, на динаміку зміни співвідношення елементів структури якості робочої сили на ринку праці в сегменті державної служби.

Практичне розв'язання проблем формування якісних характеристик трудового потенціалу на державній службі, на наш погляд, необхідно починати з розроблення заходів про впровадженню політики зайнятості в сфері підвищення конкурентоспроможності робочої сили, значення та вагомість якої залежить від кількох складових.

Професійний розвиток особистості та підвищення конкурентоспроможності, розвиток працівників належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в зарубіжних країнах кадрові служби в сфері відносин зайнятості на державній службі дедалі більше перебирають на себе ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідкування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого суспільного розвитку. Саме тому, підвищенню якісних характеристик робочої сили в сфері державно-службових відносин потрібно приділяти велику увагу, тому що це безпосередньо впливає на кінцеві результати діяльності інституту державної служби в цілому.

Таким чином, для кожної людини проблема самореалізації в професійній діяльності в системі зайнятості пов'язана з професійним удосконаленням, досягнення вершин професіоналізму. У сучасних умовах актуалізується завдання залучення та формування на ринку праці в системі зайнятості державної служби професіоналів, які відповідали б вимогам часу, й особливо професійних управлінців нової генерації, здатних розв'язати завдання в умовах постійних змін.

Проблема управління конкурентоспроможністю робочої сили є актуальною для сучасної ситуації на державній службі з характерною для неї конкуренцією за робочу силу, у першу чергу – кваліфіковану. Якість робочої сили знижується через демографічні зміни (старіння та поступове вибуття висококваліфікованих працівників), плинність кадрів, в результаті чого здійснюється прийом на роботу значної чисельності нових працівників без попереднього професійного навчання. Вирішення проблеми управління конкурентоспроможністю робочої сили в сфері відносин зайнятості в інституті державної служби значною мірою визначає можливості роботодавців формувати необхідні кількісно-якісні характеристики персоналу, проведення моніторингу якісних показників робочої сили з урахуванням перспектив розвитку.

Висновки. Узагальнюючи викладене, варто відзначити, що методологічні засади проведення моніторингу якості робочої сили, здатної ефективно функціонувати в умовах істотного коригування політики зайнятості, сприятимуть розвитку системи підготовки, перепідготовки, підвищення фахового рівня державних службовців, адже від професійної й ділової компетентності державних службовців, їхнього вміння по-новому мислити й працювати залежить продуманість, обґрунтованість прийнятих рішень і реалізація їх на практиці.

Перспективи подальших розвідок. Як свідчать наші спостереження, оцінка якості робочої сили в системі соціально-трудових відносин зайнятості в інституті державної служби може забезпечити створення ситуації, коли перебування працівника на посаді має обумовлювати можливості його самореалізації, самоствердження, має враховувати його індивідуальні особливості, потреби, цінності. Останнє може сприяти створенню оптимальних умов для перспектив розвитку зайнятості на державній службі. Перспективам подальшого дослідження є розроблення методики комплексного оцінювання якості праці в інституті державної служби зважаючи на зарубіжний досвід.

Використані джерела інформації:

1. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. / редкол.: С.М.Серьогін (голов. ред.). – Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2004. – Вип. 2(16). – 232 с.
2. Інноваційні процеси в системі державного управління і місцевого самоврядування / М.В. Афанасьєв, Л.Г.Шемаєва, Л.Й. Аведян [та ін.]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 210 с.
3. Оболенський О.Ю. Державна служба: навч. посібн. / О.Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2003. – 344 с. 4 Нинюк І.І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Нинюк І.І.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2005. – 20 с.
4. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія / Д. П.Богиня, Г.Т.Куліков, Л.С.Лісогор та ін.. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А.Грیشнова, О.О.Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М.Колота. – КНЕУ, 2009, - 711 с.

Рецензент: Лазоренко Л.В., к.е.н., доцент.

УДК:351

Петросова О.В.,

магістр з міжнародних відносин та міжнародного права,
головний спеціаліст відділу міжнародних договорів
департаменту міжнародного співробітництва
та європейської інтеграції
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКОВОГО СЕКТОРУ ДЕРЖАВИ

У статті проаналізовано теоретичні та практичні аспекти удосконалення кадрового забезпечення сектору безпеки і оборони держави.

В статье проанализированы теоретические и практические аспекты усовершенствования кадрового обеспечения сектора безопасности и обороны государства.

The theoretical and practical aspects of improvement of the skilled providing to the sector of safety and defensive of the state are analysed in the article.