

23. Про відшкодування збитків. Дніпровський районний суд м. Києва. Справа № 755/3447/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31958559>

24. Свердлык Г. А. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав / Свердлык Г. А., Страунинг Э. Л. // Государство и право. – 1998. – № 5. – С. 17-24.

25. Смирнов В. Т. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве [Текст] : учеб. пособие / В. Т. Смирнов, А. А. Собчак. – Л., 1983. – 152 с.

26. Советское гражданское право: учебник: в 2 т. Т. 1 / [Илларионова Т.И., Кириллова М.Я., Красавчиков О.А. и др]; под ред. Красавчиков О. А. – М. : Высш. шк., 1985. – 544 с.

27. Сулейменов М. К. Защита гражданских прав / Сулейменов М. К. // Избранные труды по гражданскому праву / науч. ред. В. С. Ем. – М. : Статут, 2006. – 587 с.

28. Тархов В. А. Советское гражданское право. – Ч. 1 / Тархов В. А. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1978. – 230 с.

29. Троценко Т. Самозащита как способ защиты гражданских прав / Т. Троценко // Закон и право. – 2000. – № 5. – С. 13-15.

30. Цивільне право: підручник: у 2 ч. Ч. 2 / за заг. ред. В. А. Кройтора та Є. О. Мічуріна. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2013. – 814 с.

31. Цивільне право України: підручник: у 2 т. Т. 1 / за ред. В. І. Борисової, І. В. Спасібо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 480 с.

32. Цивільне право. За ред. В. І. Борисової, І. В. Спасібо-Фатєєвої, В. Л. Яроцького. – Т. 2. – 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1992040147973/pravo/pidstavi_umovi_vin_iknennya_zobovuzannya_vidshkoduvannya_shkodi

33. Эрделевский А. М. Самозащита гражданских прав / А. М. Эрделевский // Юридический мир. – 1998. – № 8. – С. 45-47.

УДК 34.08:331.108

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОЇ РОБОТИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Нескоромна О. О.,

викладач кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: У статті розглянуто поняття та напрями кадрової роботи на державній службі. Обґрунтовано необхідність удосконалення функціонування кадрових служб.

Ключові слова: кадрова робота, управління персоналом, державна служба, кадрова служба, державні службовці.

Аннотация: В статье рассмотрено понятие и направления кадровой работы на государственной службе. Обоснована необходимость усовершенствования функционирования кадровых служб.

Ключевые слова: кадровая работа, управление персоналом, государственная служба, кадровая служба, государственные служащие.

Annotation: The article discusses the concept and direction of personnel in the civil service. The necessity to improve the functioning of HR services.

Key words: personnel work, personnel management, public service, service personnel, civil servants.

Діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей, адже людина є основним ресурсом та потенціалом організації. Від того, як буде організована робота з персоналом, від його якісного складу, умінь ефективно працювати, залежить успіх виконання завдань організації, підприємства чи установи.

Ось чому сьогодні надзвичайна увага приділяється кадровому питанню на державній службі, завданням якої є раціональне використання, об'єктивна оцінка, розвиток та мотиваційне стимулювання кадрів.

Першочерговими задачами на шляху до становлення правової та демократичної держави є оновлення кадрового складу державних органів висококваліфікованими фахівцями, здатними ефективно працювати в умовах ринку і сучасної демократії, формування ефективної системи управління персоналом державної служби.

Дослідженню питання роботи з кадрами приділяли увагу чимало науковців, тому існує багато визначень поняття «кадрової роботи». Зокрема,

Черепанов В.В. дає таке визначення: «Кадрова робота – це діяльність органів управління, кадрових служб та посадових осіб, змістом якої є практична реалізація цілей, задач та принципів кадрової політики; це сукупність напрямків, форм та технологій роботи з кадрами (персоналом) [1, с. 383].

У праці О.Я. Кібанова ми знаходимо таке визначення: «Кадрова робота – діяльність державних органів, органів управління окремих організацій, кадрових служб та посадових осіб різних рівнів ієрархії, що спрямована на реалізацію кадрової політики» [2, с. 226].

Найбільш влучним вважаємо підхід до визначення кадрової роботи, під якою розуміється системна, цілеспрямована управлінська діяльність відповідних керівників та працівників кадрових служб, здійснювана в межах Конституції та законів України безпосередньо в органах державної влади, на державних підприємствах, установах, організаціях, стосовно їх персоналу, з метою забезпечення ефективного виконання ними своїх посадових обов'язків, забезпечення належної реалізації функцій цих органів, підприємств, установ, організацій, а

також спрямована на забезпечення конституційних прав і свобод державних службовців [3, с. 7].

Аналіз наукової літератури дає зрозуміти, що поряд з поняттям «кадрова робота» дедалі частіше вживається поняття «управління персоналом». До останнього часу самого терміна «управління персоналом» у нашій управлінській практиці не було, на відміну від інших високо розвинутих країн світу.

В.Я. Малиновський розуміє під управлінням персоналом не тільки адміністрування кадрової служби, а й більш широкий обсяг діяльності керівників органів управління, зокрема, йдеться про функції, пов'язані з плануванням, залученням, добром, соціалізацією, професійним розвитком, оцінкою показників діяльності, мотивацією, оплатою праці тощо [4, с. 360].

М. Іншин зазначає, що під «управлінням персоналом» слід розуміти цілеспрямований процес впливу на кадровий елемент підприємства, установи, організації, що характеризується створенням системи найбільш оптимальних організаційних, соціальних, економічних і психологічних умов для його підбору, збереження та ефективного використання [5, с. 152].

На нашу думку, поняття «управління персоналом» може використовуватися як синонім поняттю «кадрова робота».

Кадрова робота є управлінською дією органів державної влади, їх керівників, працівників кадрових служб, спрямованою на пошук, оцінку, відбір, професійний розвиток персоналу, його мотивацію і стимулювання до виконання задач, що стоять перед організацією.

Найважливішими складовими кадрової роботи є:

- кадрове планування та прогнозування;
- добір персоналу;
- комплектування персоналу;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців;
- виховання та зміцнення дисципліни;
- стимулювання трудової активності, а також забезпечення правового та соціального захисту персоналу.

Стосовно останньої складової кадрової роботи, то тут необхідно наголосити на доцільності запровадження певної системи гарантій для державних службовців, оскільки має місце порушення прав, свобод та законних інтересів особи.

Зазначимо, що кадрова робота повинна реалізуватися з урахуванням прав та інтересів співробітника, з однієї сторони, та відомства – з іншої. Отже, звідси випливає мета кадрової роботи – забезпечення максимальної ефективності діяльності відповідного органу державної влади з виконання покладених на нього завдань та забезпечення максимального розвитку потенціалу та професіоналізму кожного державного службовця [3, с. 4].

Правовою базою для кадрової роботи в органах державної влади є Конституція України, Закони України «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні» та інші.

До нормативних документів, в яких містяться основні норми та правила роботи з кадрами належать положення про порядок проведення конкурсу на

заміщення вакантних посад державних службовців, про їх атестацію, про порядок стажування тощо.

Питання організації кадрової роботи регулює Положення про роботу з кадрами в центральних і місцевих органах виконавчої влади, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20 вересня 1995 року № 747. В ньому зазначається, що метою кадрової роботи є комплексне вирішення комплектування апарату державної виконавчої влади висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити радикальні суспільно-економічні перетворення. Окрім цього наголошується, що на керівників державних органів покладається персональна відповідальність за стан роботи з кадрами [6].

Кадрові служби керуються Типовим положенням про кадрову службу органу виконавчої влади, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1996 року №912, згідно з яким у міністерстві, іншому центральному та місцевому органі виконавчої влади залежно від чисельності працівників апарату, підпорядкованих органів, підприємств, установ і організацій, що належать до сфери його управління, а також від обсягу, характеру та складності кадрової роботи утворюється відповідний структурний підрозділ – департамент, управління, відділ, сектор, служба кадрів або вводиться посада спеціаліста з цих питань [7].

Відповідно до п. 3 Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади основним завданням кадрової служби є: реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань кадрової роботи; здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; задоволення потреби в кваліфікованих кадрах та їх ефективне використання; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання; документальне оформлення проходження державної служби та трудових відносин.

Як слушно зазначає в своєму дослідженні А.П. Рачинський кадрові служби на сьогоднішній день не виконують методичних, інформаційних, координуючих функцій з управління персоналом, їх діяльність обмежується в основному вирішенням питань прийому і звільнення працівників, ведення кадрової документації [8].

Структура кадрових служб, якісний склад та рівень оплати праці їх працівників не відповідають завданням, які стоять перед державною службою. Необхідно зазначити про те, що практично не ведеться підготовка фахівців для роботи в кадрових службах.

Саме тому, на думку О.В. Крушельницької, під впливом взаємодії таких факторів, як ринкові відносини, приватна власність, швидка зміна законодавства та зміна ціннісних орієнтацій людей, набувають значення нові функції кадрової служби. Зокрема, до них відносяться:

- формування оптимального управлінського апарату;
- визначення перспективної і поточної потреби в менеджерах;
- контролінг персоналу;
- створення інформаційної бази з питань персоналу;

- кадровий маркетинг;
- аналіз очікувань працівників з питань переміщення по службі;
- розповсюдження в межах організації інформації з питань потреб у кадрах, можливостей підвищення чи зміни своєї спеціальності;
- аналіз соціальної та економічної ефективності тих чи інших методів управління персоналом [9, с. 183].

Виконання відповідних функцій кадрової роботи вимагає висококваліфікованих, професійно здібних працівників кадрових служб, кількісний та якісний склад яких визначається організаційно-штатними структурами і статутом організації. У порівнянні із зарубіжними країнами, наприклад із США, з кожних 10 працівників кадрових служб 6-7 спеціалісти з психології, соціології, економіки або спеціалісти в галузі трудових відносин, методів ділової оцінки і навчання, аналітики робіт, вербувальники персоналу у вищих навчальних закладах, консультанти з планування кар'єри.

Працівники кадрових служб зобов'язані знати: трудове законодавство, методичні, нормативні та інші матеріали, які відносяться до особового складу; основи педагогіки, соціології і психології праці, передовий закордонний і вітчизняний досвід у галузі управління персоналом;

Окрім цього, необхідне володіння профорієнтаційною роботою; довготерміновим та оперативним плануванням роботи з персоналом; регламентаціями функцій структурних підрозділів і працівників.

Особливої значущості набуває знання мотиваційних установок службовця, уміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, поставлених перед організацією. Кадрова робота у такій ситуації дозволяє реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов та урахування особистісного чинника в побудові системи управління персоналом.

Пошук шляхів удосконалення кадрової роботи на державній службі можна здійснювати як в межах існуючих організаційних форм діяльності кадрових служб, так і поза ними через створення нових організаційних форм і впровадження інноваційних кадрових технологій.

Якщо звернутися до світової практики підбору кадрів, то можна простежити збільшення тенденції залучення незалежних HR-компаній (від англ. Human Resources – людські ресурси). Керівники деяких великих міжнародних організацій при проведенні конкурсу на високі посади, самі не беруть участь у відборі, а віддають це право HR-компаніям, оскільки вони складаються зі спеціально підготованих фахівців, які підійдуть до цього процесу об'єктивно, до того ж із взяттям на себе повної відповідальності за досягнутий результат.

Ураховуючи той факт, що кадрові служби бізнесових структур мають значно кращі успіхи у розробці та впровадженні інноваційних кадрових технологій у своїй кадровій роботі, вдається доцільним, застосування цих технологій в роботі кадрових служб органів державної влади.

Зокрема, йдеться про досить поширену та успішно діючу мережу кадрових агенцій, які будують свою роботу на застосуванні аутсорсингу. Термін

«аутсорсинг» (outsourcing) вперше з'явився в американських тлумачних словниках на початку 80-х років і з того часу широко використовується у бізнес-лексиконі не лише англійською, а й більшості європейських мов. Аутсорсинг – в буквальному розумінні цього слова, означає «запозичення ресурсів ззовні» [10, с. 23].

Під кадровим аутсорсингом розуміють залучення зовнішніх ресурсів, які спеціалізуються в галузі управління персоналом і володіють відповідним досвідом, знаннями, технічними засобами для виконання всіх або частини функцій з управління людським капіталом організації.

Таким чином, необхідно зазначити про складність та значущість кадрової роботи для практичної реалізації функцій держави органами державної влади, оскільки саме кадрова робота максимально наближена до державних службовців. У свою чергу функціонування кадрових служб потребує оптимізації через вдосконалення їх організаційної побудови, чітке визначення та розширення їх компетенції, забезпечення висококваліфікованими фахівцями нового типу – менеджерами з управління персоналом. Особливу роль відіграє співпраця органів державної влади з аутсорсинговими агенціями, яка надає можливість використання сучасних технологій управління персоналом, високопрофесійного досвіду та концентрації на основних видах діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Черепанов В.В. Основи государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов / В.В.Черепанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 679 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
3. Кагановська Т.Є. Визначення поняття та характеристика призначення кадрової роботи // Вісник ХНУ: Серія «Право». – 2009. – № 1. – С. 3-8.
4. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К.: Атіка, 2009. – 608 с.
5. Іншин М.І. Поняття соціально-організаційного явища управління персоналом // Вісник ХНУВС. – 2000. – № 12. – С. 152-154.
6. Про затвердження Положення про роботу з кадрами в центральних і місцевих органах виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 вересня 1995 року № 747 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/747-95-%D0%BF>.
7. Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1996 року № 912 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/912-96-%D0%BF>.
8. Рачинський А.П. Служби управління персоналом: особливості створення і функціонування // Актуальні проблеми державного управління // Зб. наук. пр. – Харків. – РІДУ, 2008.
9. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: «Кондор», 2003. – 296 с.
10. Формування та механізми реалізації регіональної кадрової політики у сфері державного управління та місцевого самоврядування: метод. рек. / авт. кол.: В.М. Мартиненко (наук. кер.), В.О. Євдокимов, Т.Б. Хомуленко та ін. – К.: НАДУ, 2008. – 44 с.