

УДК 352.075:[005:35.08]

ПРОБЛЕМИ В ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ

Полегаєв Д.В.

PROBLEMS IN THE ACTIVITIES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SERVICES OF THE LOCAL EXECUTIVE AUTHORITIES AND THE WAYS FOR THEIR SOLUTION

PolegaeV D.V.

У статті розглянуто місце і роль служб управління персоналом у процесі реалізації державної кадрової політики на місцевому рівні. Показано основні проблеми в діяльності відповідних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, виявлено недоліки у регламентації організаційно-правових засад їхньої діяльності та обґрунтовано науково-практичні заходи щодо вдосконалення механізмів функціонування кадрових служб місцевих органів виконавчої влади.

Ключові слова: державна кадрова політика, місцеві органи виконавчої влади, служби управління персоналом.

Постановка проблеми. Забезпечення ефективного функціонування державної служби є стратегічною метою України, спрямованою на досягнення належних темпів економічного зростання, покращення добробуту населення, розвитку суспільства та досягнення європейських стандартів життя. Одним із факторів забезпечення виконання зазначених завдань є належне забезпечення сфери державного управління висококваліфікованими та професійними кадрами. У зв'язку із цим важливою складовою системи управління персоналом в органах виконавчої влади має стати підвищення ролі таких структурних підрозділів, як кадрові служби.

Розвиток суспільства зумовлює зростання вимог до державних службовців, на яких покладене завдання ефективно управляти суспільними процесами, що постійно ускладнюються. Підвищення ефективності роботи служб управління персоналом в місцевих органах виконавчої влади є важливим засобом розвитку місцевої влади, оскільки в ній поєднуються різні аспекти державного впливу на всі сфери життєдіяльності регіонів.

На сучасному етапі державотворення від успішної реалізації державної кадрової політики на всіх рівнях залежить утілення в життя низки реформ: політичної, адміністративної, пенсійної тощо.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Важливість дослідження проблем в діяльності служб управління персоналом місцевих державних адміністрацій обумовлюється необхідністю вдосконалення процесів і механізмів формування та реалізації дер-

жавної кадрової політики на місцевому рівні, а також вироблення відповідних практичних рекомендацій.

Зазначеним питанням приділяло увагу чимало відомих провідних вітчизняних і зарубіжних учених у галузі державного управління, у яких ґрунтовно досліджені правові, організаційні, соціально-політичні та інші питання державного управління, державної служби і кадрової політики держави. Зокрема слід відзначити роботи таких науковців, як В.Бакуменка, Ю.Битяка, С.Дубенко, О.Дьоміна, Ю.Ковбасюка, В.Князева, О.Лазор, Н.Нижник, О.Оболенського, Л.Пашко, А.Рачинського, В.Сороко, В.Тертички, О.Турчинова, О.Воронька, Н.Гончарук, Б.Колеснікова, Г.Лелікова, А.Ліпенцева, В.Лугового, В.Олуйка, А.Почтовюка, С.Серьогіна, О.Яковенка, М.Ярмистого, В.Яцуби.

Разом із тим слід констатувати, що питання діяльності кадрових служб в місцевих органах виконавчої влади залишається недостатньо дослідженим, що і визначає актуальність даної наукової статті.

Мета. Метою статті є виокремлення проблем в діяльності служб управління персоналом місцевих органів виконавчої влади та обґрунтування науково-практичних заходів щодо вдосконалення механізмів функціонування відповідних служб місцевих органів виконавчої влади.

Матеріали і результати дослідження. Узагальнивши думки науковців щодо розуміння сутності державної кадрової політики, можна навести таке її визначення: «державна кадрова політика – це система сформованих та нормативно закріплених завдань, пріоритетів, принципів та форм діяльності держави в підборі, підготовці і просуванні кадрів державної служби, різних галузей економіки, науки, культури та оборони держави». Кадрова політика місцевих органів виконавчої влади як складова державної кадрової політики базується на державних пріоритетах з врахуванням регіональних і місцевих особливостей, потреб територіальних громад і відповідних ресурсів.

Слід погодитись із Т.В. Мотренком стосовно того, що кадрова політика місцевих органів виконавчої влади, має бути спрямована на те, щоб управлін-

ські кадри всіх рівнів працювали над досягненням стратегічних цілей державної політики, головними серед яких є:

1) розвиток людського потенціалу, підвищення добробуту громадян та розвиток сім'ї; створення соціально-економічних, політичних передумов і гарантій для життєвого самовизначення людини; удосконалення системи охорони здоров'я та освіти; піднесення управлінської науки; підвищення професійного рівня вітчизняних фахівців; забезпечення продуктивної зайнятості населення; гарантування безпечної життєдіяльності людини, сприяння вияву її громадської активності;

2) зниження рівня бідності та примноження багатства нації шляхом зростання реальних доходів громадян; зниження рівня безробіття; забезпечення дієвого соціального захисту;

3) підвищення конкурентоспроможності національної економіки через зростання продуктивності праці, внутрішнього валового продукту, покращення якості та збільшення частки вітчизняної про-

дукції на внутрішньому ринку і збільшення питомої ваги високотехнологічної продукції у загальному обсязі експорту;

4) інтеграція України до Європейського Союзу; орієнтація на чинні в провідних європейських країнах моделі соціально-економічних відносин та забезпечення належного добробуту своїх громадян; адаптація вітчизняного законодавства до законодавства Європейського Союзу та створення в Україні цивілізованої правової системи [1, с. 8].

Необхідно зазначити, що, як показано на рис. 1, згідно із інтерактивною системою Нацдержслужби "Державна служба в цифрах", у 2011 році в Україні налічувалося 268104 державних службовців, з них 99204 державних службовців працювало в місцевих органах виконавчої влади (місцевих державних адміністраціях). Кількість державних службовців у 2012 р. збільшилась у порівнянні із 2011 р. на 6635 осіб (0,97%), причому кількість державних службовців у місцевих органах виконавчої влади зменшилася на 2613 осіб (0,98%) [2].

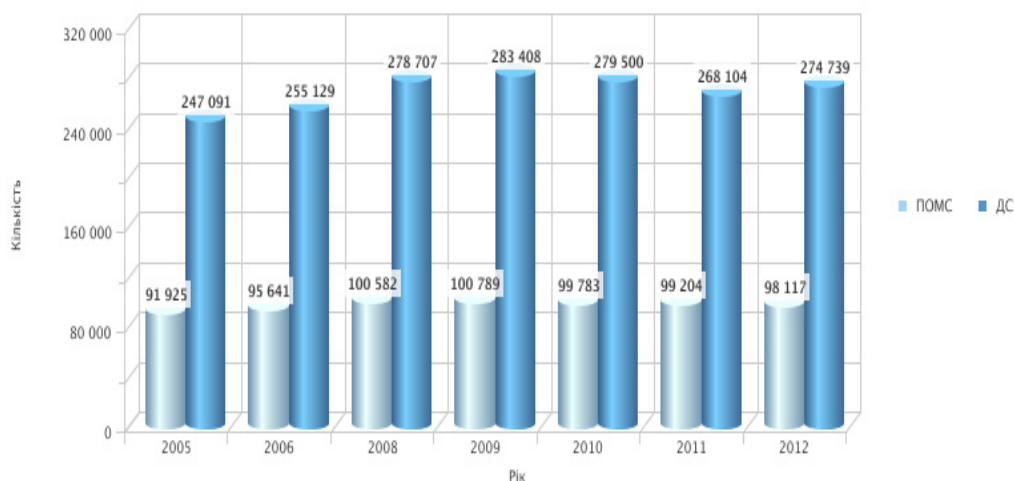


Рис. 1. Кількість державних службовців місцевих органів виконавчої влади у їх загальній чисельності

В. Олуйко визначає такі основні завдання державної кадрової політики на регіональному рівні:

– реалізація в регіональних органах виконавчої влади державної кадрової політики і законодавства України про державну службу;

– ефективна і гнучка структуризація та оптимізація діяльності місцевих органів управління; розмежування повноважень і усунення дублювання функцій і обов'язків державних службовців; демократизація їх службових взаємовідносин з населенням на основі верховенства права і законності, пріоритету прав людини і громадянина, дотримання прав підприємств, установ і організацій; перехід від адміністративно-розпорядчих взаємовідносин до координаційно-регуляторних взаємовідносин з суб'єктами господарювання; використання

переважно економічних методів управління та соціальних орієнтирів тощо;

– підбір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації державних службовців; формування їх національного світогляду, політичної, управлінської, правової, морально-етичної культури, економічних знань; планування кар'єри, соціально-правового захисту, інформаційно-технічного забезпечення, здійснення контролю за їх діяльністю [3, с. 72].

Відповідно до Закону України «Про місцеві державні адміністрації» за реалізацію державної кадрової політики на регіональному рівні відповідають саме місцеві державні адміністрації [4].

З метою кадрового забезпечення діяльності місцевих органів виконавчої влади у їхньому складі

передбачене створення відповідних структурних підрозділів – відділів кадрів апарату місцевих державних адміністрацій.

Розв’язання проблеми щодо підвищення ефективності кадрової політики у сфері державної служби безпосередньо пов’язане із необхідністю розв’язання більш вузької проблеми – удосконалення діяльності кадрових служб місцевих органів виконавчої влади.

Діяльність кадрових служб є однією зі складових кадрової політики, яка є постійним безперервним процесом, під час якого на конкретному етапі розвитку переглядається, доповнюється, уточнюється стратегія і тактика розвитку персоналу. Вона може бути результативною у разі дотримання певних вимог та умов, що передбачають послідовне здійснення низки законодавчих, організаційно-управлінських, науково-дослідницьких заходів тощо, при реалізації яких важливо зберегти оптимальне співвідношення новацій та спадкоємності, перспективності та прагматизму [5, с. 13].

Держава, виступаючи головним суб’єктом формування і реалізації кадрової політики, визначає мету та завдання останньої, виробляє принципи її здійснення; ідентифікує місце і роль кадрів у суспільстві, нормативно-правові засади та критерії оцінки їх діяльності; створює систему механізмів розвитку кадрового потенціалу, удосконалення його професіоналізму, морально-етичних якостей.

Перш ніж визначати шляхи та засоби розв’язання конкретних кадрових проблем, важливо визначити засади та концептуальні позиції кадрової служби, її місце і роль в управлінні персоналом та реалізації державної кадрової політики.

Протягом тривалого періоду у незалежній Україні до вирішення кадрових питань підходили з суб’єктивістської точки зору: в кожному працівникові вбачали, перш за все, слухняного виконавця, який реалізує вказівки керівника. Нова когорта державних службовців, які прийшли на зміну працівникам держапарату командно-адміністративної системи, без сумніву збагатили творчий потенціал державної влади. Однак разом із тим на хвилі оновлення в органи виконавчої влади прийшло чимало працівників без належного рівня професіоналізму і бажання його удосконалити та підвищувати. При формуванні кадрового забезпечення органів виконавчої влади й досі продовжує діяти давній принцип особистої відданості керівникові; непоодинокі випадки “непотизму”, але найбільшою проблемою залишається політизований підхід при доборі кандидатур на відповідальні посади.

Слід констатувати, що якісний склад кадрового корпусу місцевих органів виконавчої влади набагато нижчий від необхідного в умовах здійснення широкомасштабних реформ. Це зумовлено, крім іншого, низьким престижем державної служби і високим рівнем плинності кадрів в органах державної вла-

ди. Вочевидь, сьогодні це є актуальною проблемою, оскільки в умовах побудови демократичного суспільства кадрове забезпечення виступає важливим критерієм ефективності державної служби та державного управління в цілому.

З часу прийняття “Декларації про державний суверенітет України”, “Акту проголошення незалежності України” було фактично започатковано формування державної кадрової політики новоствореної країни. Законодавчо-правову основу роботи з кадрами окреслено, насамперед, в Конституції України (ст. 38, ст. 43) [6], Законі України “Про державну службу” [7]. Нормативного визначення набули питання вступу на державну службу та її проходження, формування кадрового резерву та припинення державної служби тощо.

Водночас на сучасному етапі існує ряд проблем державної кадрової політики України, зумовлених, на думку М. Осійчука, такими групами чинників:

- послаблення контролю та вимогливості до управлінських кадрів; відставання розвитку правового забезпечення та боротьби зі зловживаннями працівників апарату державного управління; низький рівень мотивації та соціального захисту державних службовців; недостатній рівень організаційної культури;

- недосконалість нормативно-правової бази, що регулює сферу державної служби в цілому та кадрової політики у ній, зокрема; застарілі технології та механізми реалізації державної кадрової політики, недостатній рівень їх теоретичного вивчення в науковій літературі;

- відсутність цілісної системи управління персоналом, що передбачає визначальну та стратегічну ролі працівників кадрових служб у керуванні людськими ресурсами на державній службі; необхідність всебічного вивчення та запровадження кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду формування служб (підрозділів) з реалізації державної кадрової політики [8, с. 28].

Кадрова політика місцевих органів виконавчої влади України – надзвичайно важлива складова державної кадрової політики. Держава міцна, перш за все, сильними регіональними адміністративно-територіальними одиницями. У цьому контексті успішна робота з кадрами місцевих органів виконавчої влади залежить, насамперед, від врахування особливостей конкретної адміністративно-територіальної одиниці. Їх сукупність визначає адміністративно-територіальну одиницю як специфічне соціальне утворення, тобто соціоперсону. У своїй специфіці вона є унікальною і неповторною. Персоніфіковані властивості конкретної місцевості вимагають індивідуальних підходів до підбору та розстановки кадрів [9, с. 305]. При цьому слід враховувати, що одним із головних пріоритетів діяльності кадрових служб в місцевих

органах виконавчої влади є забезпечення якості життя отримувачів та надавачів управлінських послуг, соціальної справедливості та гуманітарного розвитку.

Крім того, вихідною позицією діяльності кадрових служб в місцевих органах виконавчої влади має бути врахування засад адміністративно-територіального поділу. Передусім мають бути вироблені загальні принципи кадрового забезпечення в місцевих органах виконавчої влади. Вони можуть виходити лише із загальнодержавних векторів взаємовідносин “центр – регіон” і ґрунтуватися, насамперед, на принципі субсидіарності, тобто здійсненні на центральному рівні тільки тих функцій щодо формування та реалізації кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади, які не можуть бути реалізовані на місцях.

Мета діяльності кадрових служб органів виконавчої влади полягає у комплектуванні всіх рівнів місцевих органів виконавчої влади компетентними державними службовцями з високим рівнем професіоналізму та забезпеченні безперервного удосконалення і своєчасного оновлення кадрового складу місцевих органів виконавчої влади.

Основними завданнями кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади є: реалізація в місцевих органах виконавчої влади державної кадрової політики і законодавства України про державну службу; побудова ефективної і гнучкої структури місцевих органів виконавчої влади, розмежування повноважень і усунення дублювання функцій і обов'язків державних службовців, демократизація їх службових взаємовідносин з населенням на основі верховенства права і законності, пріоритету прав людини і громадянина, дотримання прав підприємств, установ і організацій, перехід від адміністративно-розпорядчих взаємовідносин до координаційно-регуляторних взаємовідносин з суб'єктами господарювання, використання переважно економічних методів управління та соціальних орієнтирів тощо; підбір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації державних службовців, формування їх національного світогляду, політичної, управлінської, правової, морально-етичної культури, економічних знань, планування кар'єри, соціально-правового захисту, інформаційно-технічного забезпечення, здійснення контролю за їх діяльністю.

Діяльність кадрових служб місцевих органів виконавчої влади має бути системною, враховувати нагальні потреби, мати передбачуваний і перспективний характер. Вона має базуватися на наукових розробках щодо управління, здійснюватися на правовій основі та в межах закону, що створює правові гарантії об'єктивного та справедливого вирішення кадрових питань, керуватися демократичними принципами, враховувати

світоглядні та ідеологічні уявлення людей, стан розвитку держави, можливості виконання поставлених цілей.

Пріоритетними напрямками кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади є:

- забезпечення ефективності функціонування місцевих органів виконавчої влади. Формування високопрофесійного й стабільного апарату управління, здатного забезпечити вирішення визначених законодавством завдань, виконання функцій і повноважень місцевих органів виконавчої влади, ефективний вплив на розвиток реального сектора економіки;

- створення нової нормативно-правової бази кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади й нової бази інформаційного (статистичного, соціологічного й ін.) і науково-аналітичного забезпечення регулювання кадрових процесів у системі виконавчої влади на місцях;

- розвиток системи професійної підготовки державних службовців. Формування цільового замовлення на підготовку, перепідготовку й проходження курсів підвищення кваліфікації державних службовців місцевих органів виконавчої влади; забезпечення ефективності професійної підготовки. Використання конкурсного підходу при направленні на навчання;

- створення власної бази підготовки управлінських кадрів вищої кваліфікації. Впровадження нових форм перепідготовки кадрів;

- формування й підготовка резерву керівних кадрів. Удосконалення механізму відбору й підготовки резерву керівних кадрів як із числа державних службовців, так і з числа висококваліфікованих фахівців бюджетної сфери й сектора економіки. Забезпечення ефективності використання фахівців, що пройшли професійну підготовку в рамках чинної системи навчання кадрів.

- формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу нового покоління. Розробка процедур виявлення випускників шкіл, середніх професійних навчальних закладів з лідерським потенціалом і розвиток системи їхньої цільової підготовки для органів управління у вищих навчальних закладах країни на контрактній основі;

До перспективних напрямів удосконалення діяльності кадрових служб місцевих органів виконавчої влади можна віднести такі державно-управлінські заходи:

- впровадження системи показників ефективності й результативності діяльності кадрових служб місцевих органів виконавчої влади, а також критерії оцінки професійної службової діяльності державних службовців на окремих посадах і порядку оплати їхньої праці залежно від зазначених показників;

- вироблення рішень щодо оптимізації структури і штатної чисельності кадрової служби;

- ліквідування надлишкових функцій структур-

них підрозділів місцевих органів виконавчої влади;
-створення й впровадження ефективного алгоритму добору, розстановки, відтворення й планової ротации кадрів державної служби в місцевих органах виконавчої влади;

-забезпечення умов для службового росту державних службовців на основі професійних заслуг і ділових якостей;

-застосування сучасних методик оцінки та динаміки професійного розвитку осіб, що є в кадровому резерві;

-залучення найбільш підготовлених студентів провідних вишів регіону до роботи в місцевих органах виконавчої влади на громадських засадах з наступним зарахуванням їх (після закінчення навчання) у встановленому порядку в кадровий резерв для заміщення посад державних службовців.

Висновки. Нормативно-правове забезпечення діяльності кадрових служб місцевих органів виконавчої влади сьогодні налічує понад 650 законодавчих актів, серед яких 37 законів, більше 200 указів і розпоряджень Президента України, понад 400 нормативних актів Кабінету Міністрів України, Нацдержслужби України тощо. Існуюча нормативно-правова база постійно удосконалюється.

Проте необхідно зазначити, що прийняття навіть найбільш прогресивних законів, стратегій, концепцій та програм не розв'яже численних проблем діяльності кадрових служб місцевих органів виконавчої влади, тож для подальшого зміцнення правового забезпечення потрібно: підвищувати престиж державної служби в місцевих органах виконавчої влади шляхом збільшення рівня морального та матеріального стимулювання праці службовців та працівників, забезпечувати належні умови їхньої праці, соціальні гарантії; розробляти перспективні плани і програми оновлення кадрового корпусу місцевих органів виконавчої влади; забезпечувати системність кадрової роботи на різних рівнях влади.

Діяльність кадрових служб місцевих органів виконавчої влади врешті-решт має бути спрямована на подальше становлення професійної і високоефективної діяльності державних службовців, авторитетної серед населення, політично нейтральної, соціально стабільної, покликаної захищати права і свободи людини і громадянина та інтереси держави, а також забезпечувати ефективну діяльність органів виконавчої влади.

Література

1. Мотренко Т.В. Особливості сучасного розвитку державної служби в Україні / Т.В. Мотренко // Актуальні теоретико-методологічні та організаційно-практичні проблеми державного управління: Матер. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 28 трав. 2004 р.: У 2т. / За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – Т. 1. – С. 6-12.

2. Інтерактивна система “Державна служба в цифрах” [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publishext/article?art_id=363964&cat_id=363852&base_id=247084.

3. Олуйко В.М. Принципи державної кадрової політики в регіоні України / В.М. Олуйко // Вісник Державної служби України. – 2002. – №2 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=37623&cat_id=37402&ctime=1141127662687.

4. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 р. № 586-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=586-14>.

5. Олуйко В.М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток: Монографія [Текст] / В.М. Олуйко / За ред. Н.Р. Нижник та Г.І. Лелікова. – К.: Наук. світ, 2001. – 237 с.

6. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.

7. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>.

8. Осійчук М.С. Модернізація кадрових служб як основа вдосконалення державного управління / М.С. Осійчук // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – С. 27-33.

9. Козаков В.М. Професіоналізм як визначальна ціннісна ознака державного управління / В.М. Козаков // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2/txts/06kvmvgs.htm>.

References

1. Motrenko T.V. Osoblivosti suchasnoho rozvitku derzhavnoi sluzhbi v Ukraini / T.V. Motrenko // Aktual'ni teoretiko-metodologichni ta organizacijno-praktichni problemi derzhavnogo upravlinnja: Mater. nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastju, Kiiv, 28 trav. 2004 r.: U 2t. / Za zag. red. V.I. Lugovogo, V.M. Knjazeva. – K.: Vid-vo NADU, 2004. – T. 1. – S. 6-12.

2. Interaktivna sistema “Derzhavna sluzhba v cifrah” [Eletronnij resurs] – Rezhim dostupu: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publishext/article?art_id=363964&cat_id=363852&base_id=247084.

3. Olujko V.M. Principi derzhavnoi kadrovoi politiki v regioni Ukraini / V.M. Olujko // Visnik Derzhavnoi sluzhbi Ukraini. – 2002. – № 2 [Elektronnij resurs] – Rezhim dostupu: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=37623&cat_id=37402&ctime=1141127662687.

4. Pro miscevi derzhavni administracii: Zakon Ukraini vid 9 kvitnja 1999 r. № 586-XIV [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=586-14>.

5. Olujko V.M. Kadri v regioni Ukraini: stanovlennja ta rozvitok: Monografija [Tekst] / V.M. Olujko / Za red. N.R. Nizhnik ta G.I. Lelikova. – K.: Nauk. svit, 2001. – 237 s.

6. Konstitucija Ukraïni: Prijnjata na p'jatij sesii Verhovnoï Radi Ukraïni 28 chervnja 1996 r. № 254k/96-VR // Vidomosti Verhovnoï Radi Ukraïni. – 1996. – № 30. – S. 141.

7. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukraïni vid 16 grudnja 1993 r. № 3723-III [Elektronnij resurs] – Rezhim dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>.

8. Osijchuk M.S. Modernizacija kadrovih sluzhb jak osnova vdoskonalennja derzhavnogo upravlinnja / M.S. Osijchuk // Visnik derzhavnoï sluzhbi Ukraïni. – 2008. – № 3. – S. 27-33.

9. Kozakov V.M. Profesionalizm jak viznachal'na cinnisna oznaka derzhavnogo upravlinnja / V.M. Kozakov // [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu: <http://nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2/txts/06kvmvgs.htm>.

Полегаев Д.В. ПРОБЛЕМЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В статье рассмотрено место и роль служб управления персоналом в процессе реализации государственной кадровой политики на местном уровне. Показаны основные проблемы в деятельности соответствующих структурных подразделений местных государственных администраций, выявлены недостатки в регламентации организационно-правовых основ их деятельности и обоснованы научно-практические мероприятия по усовершенствованию механизмов функционирования кадровых служб местных органов исполнительной власти.

Ключевые слова: государственная кадровая политика, местные органы исполнительной власти, службы управления персоналом.

Polegaev D.V. PROBLEMS IN THE ACTIVITIES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SERVICES OF THE LOCAL EXECUTIVE AUTHORITIES AND THE WAYS FOR THEIR SOLUTION

The article considers the place and role of the personnel management services in the process of the state personnel policy implementation at the local level. It represents the basic problems in the activities of the relevant structural units of the local state administrations; reveals the deficiencies in the regulatory of the institutional and legal frameworks of their activities; and justifies scientific and practical measures to improve the functioning mechanism of the personnel services of the local executive authorities.

Key words: state personnel policy, local executive authorities, personnel management services

Полегаев Д. В. – слухач магістратури державного управління Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Луганськ)

Рецензент: **Андрєєв С.О.**, к.держ.упр., доцент кафедри державної служби, адміністрування та управління Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.

Стаття подана 07.06.2013