

Література

1. Атаманюк Р.Ф. Стан соціального захисту населення в Україні / Р. Ф. Атаманюк, І. Г. Климчук, О. М. Козік // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2009. - № 4, Т. 1. - С. 52 - 57.
2. Клівіденко Л. Соціальний захист населення та шляхи подолання бідності в Україні / Л. Клівіденко // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. - К. - 2004. - № 3 -С. 41 - 47.
3. Нижник В. М. Соціальний захист населення: нагальна потреба сьогодення / В. М. Нижник // Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. - Хмельницький. - 2003. - № 1, Ч. 2 - С. 37 - 40.

Задорожний Д.Б.

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ УКРАЇНИ

Одним з головних завдань сталого розвитку України є формування ефективної системи державного управління, базовою складовою якої є кадровий потенціал. З метою забезпечення його реалізації слід створити належні умови успішного кар'єрного розвитку державних службовців, адже саме вони реалізують основні державні функції.

Загалом в організації системи державної служби існує багато проблем і недоліків, більшість з них пов'язані з набором, навчанням, мотивацією і службовим просуванням державних службовців.

Успішна кар'єра є одним із способів самовираження людини, реалізації її потенціалу. Кар'єра (від італ. *carriera* – біг, життєвий шлях, від лат. *carrus* – віз) у загальному розумінні означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової та іншої діяльності. Поширене твердження, що кар'єра – це вид діяльності, наприклад кар'єра державного службовця. Більшість людей розуміють під кар'єрою саме службове просування, адже воно і є основною кар'єрного розвитку і від нього часто залежить успішність кар'єри в цілому.

У законі “Про державну службу” зазначається, що просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України та Кабінетом Міністрів України, або шляхом присвоєння державномуслужбовцю більш високого рангу. Передбачається також, що просуватися по службі в органах державної влади мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативу і постійно підвищують професійний рівень. Отже, можна виділити два основні напрями службового просування державних службовців:

- вертикальне – перехід на вищу категорію, здобуття нового рангу;
- горизонтальне – переміщення державного службовця в межах одного

рангу чи категорії на нове місце роботи чи посаду.

На кар'єру державного службовця впливає багато як внутрішніх так і зовнішніх чинників. Внутрішні – мотивація, самооцінка, рівень професійної підготовки стан здоров'я. Зовнішні фактори – соціально-економічна ситуація, місце праці, а також випадкові події. Для успішного управління кар'єрою державного службовця необхідно враховувати ці чинники, щоб досягти максимального використання потенціалу особистості в організації. Однак кар'єра державного службовця це не тільки процес просування по категоріях і рангах, але й отримання вищої заробітної плати. Також це процес самореалізації у сфері державної служби, розвитку службовця як особистості та удосконалення ділових і професійних навичок. В результаті цього процесу формується державний службовець, який здатний ефективно здійснювати свої обов'язки.

Однак, багато державних службовців цілком задоволені своїми посадами і не орієнтуються на подальше кар'єрне зростання. Це, в основному, зумовлено тим, що багато з них просто бояться змін, не впевнені у своїй компетентності для зайняття вищої посади. Для подолання цієї проблеми організуються курси підвищення кваліфікації, проводяться семінари і тренінги.

Також важливою проблемою є набір на державну службу. З цією метою створено кадровий резерв, однак ефективність його функціонування залишається сумнівною. За минулі роки кількість працівників призначених з кадрового резерву не перевищувала 10% від загальної кількості прийнятих на державну службу. Наприклад, у 2010 з 46381 прийнятих лише 4318 перебували у кадровому резерві. Це свідчить про наявність проблем у системі формування і функціонування кадрового резерву. Ще однією проблемою є зарахування до кадрового резерву за кілька днів до призначення на посаду.

Можна стверджувати, що проблеми у сфері кар'єрного розвитку державних службовців виникають з початку набору кадрів (неефективність кадрового резерву) і продовжуються під час службового просування (відсутність мотивації, зацікавленості в саморозвитку, професійному зростанні).

Отже, процес управління кар'єрою державних службовців є важливою проблемою і потребує подальшого вивчення, а також застосування на практиці. Кар'єра як процес і результат внутрішньо вмотивованого та індивідуально визначеного особистісного шляху, об'єктивно є багаторівневим і структурнорозгалуженим феноменом соціального життя. Можливість самореалізації, задоволення потреби в самоповазі, побудова життя відповідно до своїх прагнень знаходяться в тісному зв'язку з культурними, економічними, політичними умовами, в яких перебуває конкретна особистість.

Література

1. Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993р.
2. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. -Луцьк: Ред.-вид. відд. "Вежа" Вол. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. -558 с.

3. Серьогін С. Організація кар'єри державного службовця як засіб попередження запобігання корупції/ С. Серьогін, В. Хлугкова. ВісникУАДУ. - К.: УАДУ. 1999. -Вип.4.- С. 100-109.

Лисенко С.М.

SWOT-АНАЛІЗ ЯК ІНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЇ

Двадцять років незалежності нашої держави, трансформація економічної системи, між тим, не призвели до суттєвих змін у методах управління на регіональному рівні. Потреба у нових формах функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування диктується реаліями ринкової економіки, перш за все, змінами у відносинах власності. Територіальна громада, яку представляють органи самоврядування, на сьогодні є повноправним суб'єктом товарних та фінансових ринків, а також ринку праці та учасником конкурентної боротьби за обмежені ресурси.

Таким чином, однією з основних функцій органів місцевого управління стає роль "колективного менеджера", який має брати відповідальність за стратегічний розвиток території, за підвищення її конкурентоспроможності. Такий підхід вимагає одночасного розгляду територіального утворення як об'єкту і суб'єкту ринкових відносин, а отже, і вирішення проблемної ситуації, яка полягає в суперечності між ринковим характером трансформації економіки та адміністративними методами й формами управління розвитком території. Ця проблема посилюється також браком інформації про науково обґрунтовану методологію та інструменти стратегічного управління територіями, якою б могли послуговуватися в своїй діяльності відповідні організаційні структури місцевого самоврядування. Так, наприклад, у м. Красноармійську Донецької області відділом економіки та прогнозування міської ради за участю управлінь та відділів міської ради, територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади щорічно розробляються програми економічного і соціального розвитку міста на наступний рік. Законодавчою основою для їх розроблення є Закони України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», «Про місцеве самоврядування в Україні», Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2003 №621 «Про розроблення прогнозних і програмних документів економічного і соціального розвитку та складання проекту державного бюджету».

Програма визначає мету та пріоритетні напрями дій у даному році, засоби та шляхи їх досягнення, її розробляють з урахуванням завдань та положень: Стратегії економічного і соціального розвитку Донецької області на період до 2015 року; Програми економічного і соціального розвитку Донецької області на 2008-2011 роки, затвердженої рішенням обласної ради від 26.09.2008 №5/18-540; Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілко-