

УДК 35.075.31

Л. Кійко

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ: НА ПРИКЛАДІ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Розглянуто основні аспекти кадрової роботи, визначено зміст поняття “кадрова робота”, обґрунтовано необхідність оптимального використання кадрової політики, проаналізовано динаміку змін трудового колективу Головного управління за 2006 – 2008 рр.

Ключові слова: кадрова робота, кадрова політика, державна служба, кадровий потенціал.

Українській державі для подальшого розвитку необхідна науково-обґрунтована кадрова політика, суть якої полягатиме у створенні умов для ефективного використання людських ресурсів та досягненні окреслених завдань у вдосконаленні управлінської діяльності відповідно до сучасних європейських стандартів. Реалізувати державну політику у цій сфері покликана кадрова робота, яка спрямована на різні види діяльності шляхом оптимального використання і розвитку персоналу.

Необхідно зазначити, що основними функціями управління в аграрній сфері є:

- прогнозування, визначення поточної та перспективної потреби в кадрах і джерел її реалізації, уточнення безпосередньо із навчальними закладами потреб щодо підготовки спеціалістів та розробка і реалізація заходів із поповнення трудового колективу;

- планування та регулювання цілеспрямованого руху і професійно-кваліфікаційного росту кадрів, процесів їх вивільнення і перерозподілу;

- організаційно-методичне забезпечення професійно-економічного навчання, підготовка та перепідготовка кадрів, скерування працівників на навчання у різні навчальні заклади і стажування у провідних організаціях, вивчення керівництвом різних рангів передових методів і форм роботи;

- вивчення професійних, ділових і особистих якостей працівників на основі атестації, широкого використання психологічних і соціологічних досліджень, розробка рекомендацій з раціонального використання кадрів відповідно до їх здібностей;

- організація роботи з професійної орієнтації молоді, адаптація молодих спеціалістів і працівників на підприємстві, розвиток наставництва, вивчення причин плинності кадрів, динаміки змін трудового колективу, розробка заходів із стабілізації і вдосконалення його соціальної і демографічної структури;

- забезпечення ефективного використання усіх форм матеріального і морального стимулювання працівників стосовно їх трудової діяльності, вивчення впливу стимулів на підвищення трудової і соціальної активності, покращення морально-психологічного клімату в колективі [1].

Проблема ефективного кадрового забезпечення державної служби досліджувалась багатьма науковцями в галузі державного управління, зокрема такими, як В. Авер'янов, Г. Атаманчук, О. Воронько, О. Лазор, О. Хорошенко,

О. Губа, С.Серьогін, С. Дубенко, Н. Нижник, В. Олуйко, С. Охотський, Г. Щокін, О. Якубовський. У своїх працях вони узагальнюють найцінніше із зарубіжного досвіду стосовно функціонування інституту державної служби та кадрової політики, творче використання якого дасть можливість удосконалити всю систему управління кадровим потенціалом державної служби.

У фаховій літературі розглядається досить цінний науковий матеріал щодо питань державного управління, державної служби, кадрової політики, який необхідно на сьогодні вивчати і застосовувати у вирішенні питань, пов'язаних із кадровою роботою і службою в органах місцевого самоврядування. Доцільно зазначити, що в Україні дослідженню кадрової політики та кадрового забезпечення приділяється достатньо уваги, як з боку науковців, так і з боку практиків, але й надалі актуальним завданням залишається пошук ефективних чинників з удосконалення кадрової роботи. Те саме стосується і використання кадрових технологій в управлінні персоналом.

На прикладі Головного управління агропромислового розвитку Львівської обласної державної адміністрації (далі – Головне управління) вивчимо досвід кадрової роботи, запропонуємо шляхи удосконалення роботи.

Зазначимо лише, що Головне управління є структурним підрозділом Львівської обласної державної адміністрації, підзвітним та підконтрольним голові Львівської обласної державної адміністрації та Міністерству аграрної політики України [2]. Питаннями кадрової роботи безпосередньо займається відділ кадрів, аграрної освіти, правової і організаційно-господарської роботи Головного управління, який утворено згідно із затвердженим штатним розписом за наказом начальника Головного управління від 14.09.05. № 25-К, і є структурним підрозділом управління координації діяльності підприємств харчової і переробної промисловості та кадрів, аграрної освіти, правової і організаційно-господарської роботи. Кадрова робота у Головному управлінні ґрунтується на законодавчій базі, зокрема Конституції України, законах України “Про державну службу”, “Про боротьбу з корупцією”, постановах Верховної Ради України, указах і розпорядженнях Президента України, декретах, постановах і розпорядженнях Кабінету Міністрів України, а також інших нормативно-правових актах, полягає у формуванні і реалізації плану добору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; прийняття на державну службу, розгляд і внесення пропозицій щодо нагородження державними нагородами, відзнаками Президента України, присвоєння звань та заохочення працівників апарату і структурних підрозділів Головного управління, підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління; ведення особових справ; формування кадрового резерву Головного управління та його структурних підрозділів; проведення стажування [3].

Вакансії заповнюються лише після конкурсного відбору і розпочинається весь процес з інформації про конкурс на заміщення вакантних посад та умов його проведення, які публікуються у засобах масової інформації не пізніше як за місяць до проведення конкурсу. З цією метою утворюється конкурсна комісія, за висновками якої, обираються кращі з претендентів за виявленими знаннями, уміннями і досвідом їхньої роботи.

Аналізуючи показники, наведені у табл. 1, які водночас є вихідними даними для графічної побудови динаміки плинності кадрів, зображених на рис.1, зазначимо, що станом на 31.12.2006 р. кількість новоприйнятих працівників становила 19 осіб,

станом на 31.12.2007 р. – 12 осіб, 2006 р., а у 2008 р. – 18 осіб. За досягненням граничного віку у 2006 р. звільнено 14,3 % осіб, у 2007 – 25 % осіб, у 2008 р. – 38,8 осіб % від загальної кількості звільнених працівників [4].

Таблиця 1

Плинність кадрів Головного управління у 2006 – 2008 рр.

	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Прийнято працівників	19	12	18
зокрема на конкурсній основі	17	11	17
– за результатами стажування	2	–	1
Звільнено працівників:	14	12	18
з них – за власним бажанням	9	8	6
– досягненням граничного віку	2	3	7
– закінченням терміну продовження перебування на державній службі	2	–	–
– з інших підстав	1	1	5

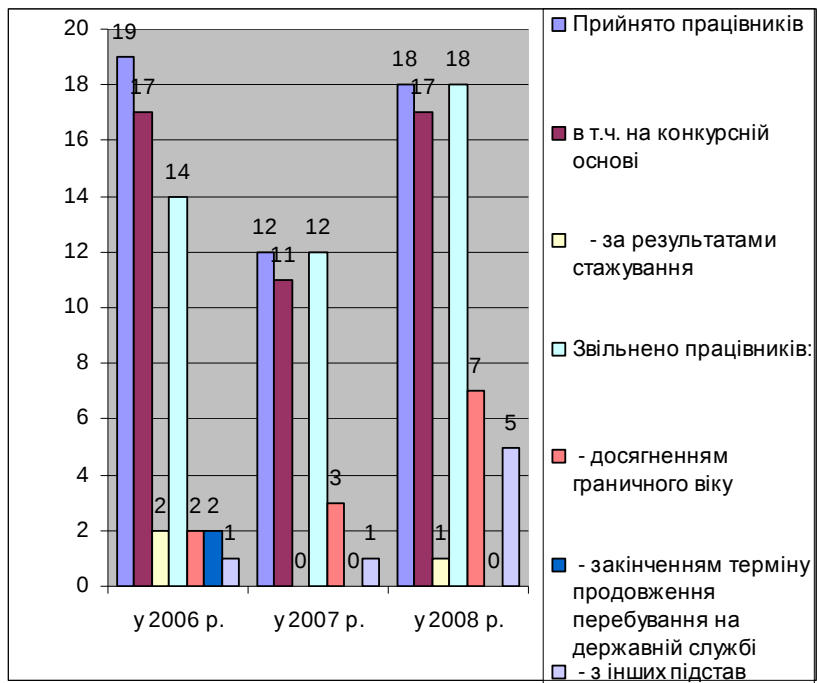


Рис. 1. Динаміка плинності кадрів Головного управління

На виконання вимог ст.13 Закону України “Про державну службу” державні службовці Головного управління та його структурних підрозділів зобов’язані до 15 квітня 2009 р. подавати декларації про доходи, фінансове забезпечення та майновий стан щодо себе та членів сім’ї за 2008 р., які зберігаються в їхніх особових справах.

З метою удосконалення професійних здібностей, державні службовці Головного управління періодично скеровуються на навчання до Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президенті України та інших навчальних закладів для участі у тематичних семінарах.

Кількісний та якісний склад державних службовців Головного управління наведений у табл. 2 та побудованих відповідно до неї графіках.

Таблиця 2

Кількісний та якісний склад державних службовців Головного управління

Кількість посад державних службовців згідно штатного розпису (штатних одиниць)	2006 р.	2007 р.	2008 р.
	59	59	55
— з них чоловіки	30	28	25
жінки	29	31	30
за освітою:			
з повною вищою освітою (спеціаліст, магістр):	53	54	53
підготовка кадрів			
підвищили кваліфікацію	7	9	8
Віковий склад			
до 27 років	12	13	13
28-34	6	4	5
35-45	4	6	5
46-60	37	36	32
з них жінок 50-54	11	21	12
55-59 (чоловіки)	11	14	14
за стажем державної служби			
до 1 року -	9	4	7
від 1 до 3 років -	8	5	5
від 3 до 5 років -	6	10	6
від 5 до 10 років -	4	11	13
від 10 до 15 років -	11	8	7
від 15 до 25 років -	11	9	8
більше 25 років -	10	12	9

Аналізуючи ці дані (рис. 2), можемо зазначити, що кількість працівників з повною вищою освітою у 2006 р. становила 89,8 %, у 2007 р. – 91,5 %, а в 2008 р. –

96,36 % від загальної чисельності працівників. У 2006 р. кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації, становила 7 осіб (11,86 % від загальної кількості працівників), у 2007 – 2008 рр. – 9 і 8 осіб, що становить 15,25% і 14,54% відповідно.

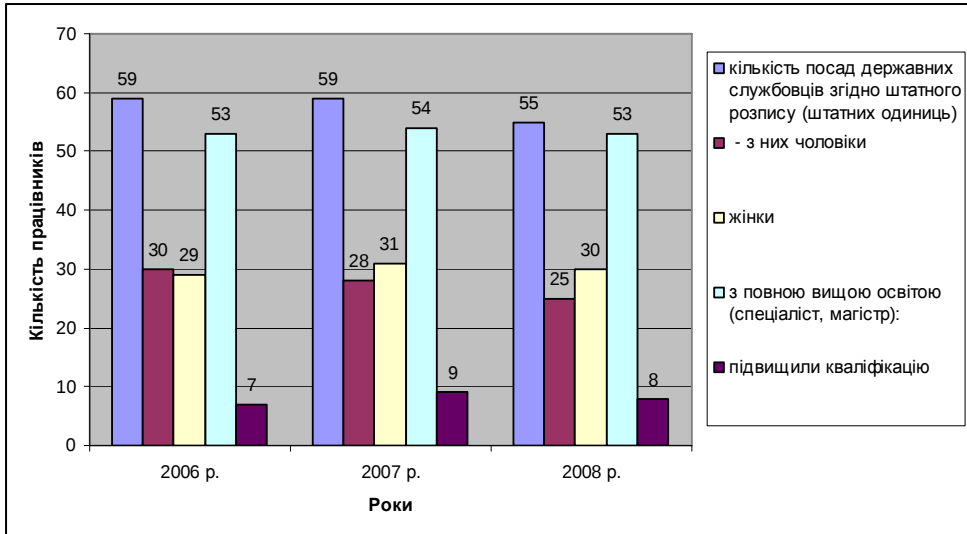


Рис. 2. Якісний склад державних службовців Головного управління

Щодо гендерного балансу працівників Головного управління, то він становив у 2006 р. – 50,8% і 49,2% чоловіків і жінок, у 2007 р. – 47,54% і 52,46 %, а у 2008 р. – 42,37% та 57,63% чоловіків і жінок відповідно.

Аналізуючи склад працівників Головного управління за віком, зазначимо, що до 27 років у 2006 р. загальний показник становив 20,33 %, у 2007 – 22,03 %, у 2008 р. – 23,63% від загальної кількості працівників. Порівняно з 2006 р. у 2007 – 2008 рр. кількість осіб до 27 років збільшилась на 8,33 % (рис. 2).

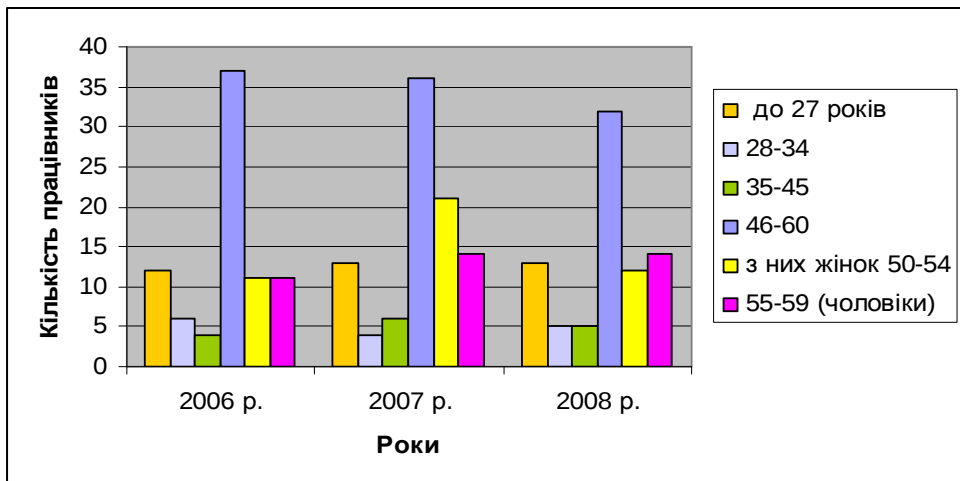


Рис. 3 Віковий склад працівників Головного управління

У 2006 – 2007 рр. кількість працівників віком 28-45 рр. становила 16,94 %, у 2008 р. – 18,18 % від загальної кількості працівників. Кількість працівників віком 46 – 60 рр. у 2006 р. становила 62,71 %, у 2007 р. 61%, а у 2008 р. 58,18 % від загальної кількості працівників. Склад працівників Головного управління віком 46 – 60 рр. у 2007 – 2008 рр. порівняно з 2006 р. зменшився на 2,70 % і 13,51 % відповідно.

Можна зробити висновок, що з кожним роком кількість осіб пенсійного віку зменшується, у зв'язку з чим зростає кількість вакантних робочих місць для молодих фахівців. На рис. 4. наведено чисельність працівників за стажем державної служби.

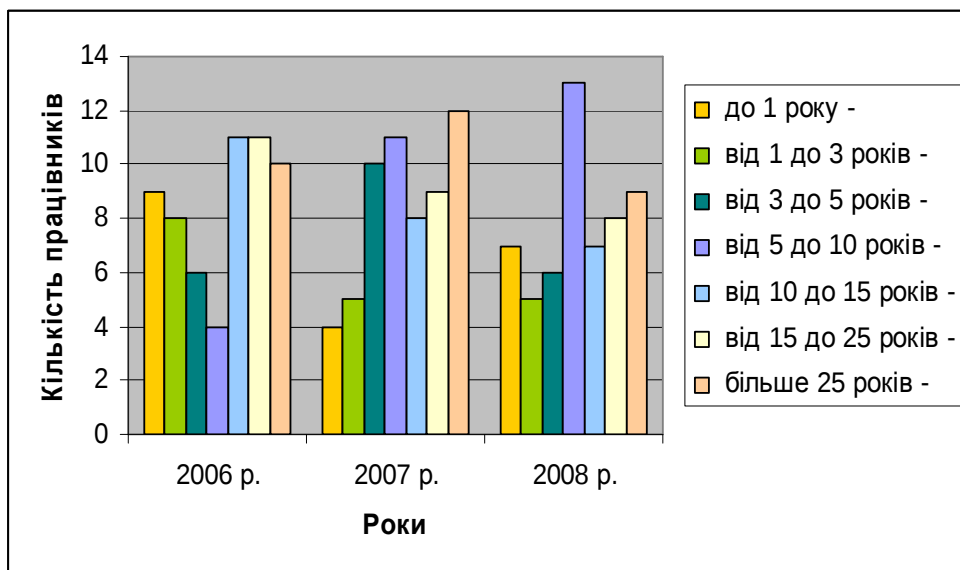


Рис. 4. Чисельність працівників за стажем державної служби

Кількість працівників, стаж роботи яких становить до 1 року – у 2007 р. зменшилась вдвічі, порівняно з 2006 р. Кількість працівників зі стажем 5 – 10 років у 2007 р. збільшилась у 2,7 раза., а у 2008 – у 3,2 раза, порівняно з 2006 р. Службовців зі стажем 10 – 15 років щороку зменшується. У 2007 р. чисельність зменшилась на 27%, порівняно з 2006 р., а у 2008 р. – на 36% відповідно до 2006р. Кількість службовців зі стажем роботи 15 – 25 років у 2007 р. зменшилась на 18%, порівняно з 2006 р., а у 2008 р. – зменшилась на 27 %.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що кадрова робота – основний засіб реалізації державної кадрової політики, і ця діяльність є особливо важливою в умовах проведення адміністративної реформи; натомість висока плинність працівників не сприяє ефективній реалізації завдань державних службовців. Основними напрямками кадрових служб повинна стати аналітична та організаційна робота з кадрового менеджменту, ґрунтовний аналіз ефективності діяльності головних управлінь, їх структурних підрозділів, професійної діяльності кожного державного службовця та прогнозування розвитку персоналу, планування кар'єри державних службовців, забезпечення їх навчання та моніторингу ефективності.

Література

1. Осійчук М. Модернізація кадрових служб як основа удосконалення державного управління [Електронний ресурс] // Вісник державної служби України. 2008. – № 3. Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=150954&cat_id=37402&ctime=1232530237346.

2. Положення про головне управління агропромислового розвитку обласної державної адміністрації від 10.10.2008. – [Організаційні документи головного управління агропромислового розвитку Львівської обласної державної адміністрації].

3. Положення про відділ кадрів, аграрної освіти, правової і організаційно-господарської роботи управління координації роботи підприємств харчової і переробної промисловості та кадрів, аграрної освіти, правової і організаційно-господарської роботи головного управління агропромислового розвитку Львівської облдержадміністрації від 14.09.05. № 25-К. – [Організаційні документи відділу кадрів, аграрної освіти, правової і організаційно-господарської роботи управління координації роботи підприємств харчової і переробної промисловості та кадрів, аграрної освіти, правової і організаційно-господарської роботи головного управління агропромислового розвитку Львівської облдержадміністрації].

4. Звіти про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів за 2006 – 2008 рр. – [Організаційні документи головного управління агропромислового розвитку Львівської обласної державної адміністрації].

L. Kiyko

PROVISION OF PERSONNEL TO STRUCTURAL SUBDIVISIONS: ON THE EXAMPLE OF CENTRAL BOARD OF ADMINISTRATION OF AGRO-INDUSTRIAL DEVELOPMENT OF LVIV REGIONAL STATE ADMINISTRATION

The basic aspects of personnel work are considered, the maintenance of concept “personnel work” is determined. The basic accent on the necessity of optimum use of personnel policy is made. The dynamics of changes of labour collective of central board of administration is analysed during 2006-2008.

Key words: personnel work, personnel policy, public service, potential of personnel.