

1. Бойченко О.В. Медіа-тероризм: особливості сучасних ознак інформаційної безпеки. Інтегровані інтелектуальні робототехнічні комплекси (ІРТК-2009): друга міжнародна наук.-практ. конф. (25-28 травня 2009 р.). Київ: НАУ, 2009. С. 230-232.
2. The Global Terrorism Index 2017. The Institute for Economics and Peace and University of Maryland. URL :[http:// visionofhumanity.org/app/uploads-/2017/11/Global-Terrorism-Index-2017.pdf](http://visionofhumanity.org/app/uploads-/2017/11/Global-Terrorism-Index-2017.pdf).
3. The Global Terrorism Index 2016. The Institute for Economics and Peace and University of Maryland. URL: <http://economicsandpeace.org/wp-content/uploads/2016/09/Positive-Peace-Report-2016.pdf>. с.4
4. Міжнародний тероризм: загрози для України. Звіт Національного інституту стратегічних досліджень. 2016. 20 вер. 32с. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/2567>.
5. Hüseyin Bağcı, Hasan Hilmi Gullu. A Comparison between Ethnic-Driven and Religious-Driven Terrorism: A Study of PKK and IS in Turkey and their Future Prospects / Hüseyin Bağcı, Hasan Hilmi Gullu // Singapore. 2015. P. 71-90.
6. Явище тероризму у сучасному світі. Освіта.UA URL: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/sociology/12533/>.
7. Жовтенко Т. Еволюція тероризму: від «Аль-Каїди» до «Ісламської держави». Радіо Свобода. 2015. 13 лист. URL: <https://www.radiosvoboda.org/27363602.html>.
8. Протидія терористичній діяльності: міжнародний досвід і його актуальність для України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (30 верес.2016р.). Київ: Нац. акад. прокуратури України. 2016. 432с.

**Бур'ян Наталя Вікторівна**  
студентка факультету  
соціально-психологічної освіти та управління  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

**Науковий керівник –**  
*д. держ. упр., професор кафедри  
управління та адміністрування ДДУВС  
Трещов М. М.*

## **СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ**

Найважливішим напрямом державної розбудови в Україні вважається всебічний розвиток особистості, забезпечення її прав і свобод. Задоволення економічних, політичних та соціальних потреб громадян здійснюється державою на місцевому рівні, оскільки за централізованого підходу неможливо врахувати усі особливості та специфічні характеристики того чи іншого регіону. Суспільна інфраструктура, житлове будівництво, освіта, охорона громадського порядку належать до компетенції місцевих органів влади, оскільки вони не лише мають широкі повноваження у сфері реалізації й охорони прав громадян, але й є найбільш близькою до населення владою,

яка володіє необхідними формами та методами роботи, законодавчо визначеною матеріально-технічною базою. Це дає можливість цілеспрямовано проводити соціально-економічні заходи щодо забезпечення прав і свобод громадян.

Головною ланкою, що інтегрує всі фактори адміністративно-управлінських перетворень, є якісне кадрове забезпечення органів виконавчої влади, а також ефективна кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади, спрямована на професіоналізацію державної служби. Розвиток української держави та її входження у світову спільноту вимагає підвищення рівня професіоналізму фахівців і, в першу чергу, державних службовців.

Враховування зарубіжних та вітчизняних позитивних напрацювань в цій сфері є дуже важливим для значного покращення системи роботи з кадрами, реалізації кадрової політики. Адже сьогодні можна констатувати ряд проблем, характерних для сфери управління кадрами, серед яких найгострішими є:

– дуже повільне подолання кризової кадрової ситуації, що триває в Україні з початку 90-х років;

– ведення значної частини роботи з кадрами на всіх рівнях державного управління на основі радянських методів і форм, критеріїв і засобів;

– «відтік мізків» з країни;

– заміна монополії комуністичної партії в підборі і розстановці кадрів монополією правлячої адміністративно-політичної еліти.

Щоб визначити поняття кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади, необхідно звернутись, крім іншого, до Концепції адміністративної реформи, якою передбачено формування державної кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади, що включає в себе:

– формування ефективної організації виконавчої влади всіх рівнів управління;

– запровадження національного адміністративного устрою;

– вирішення комплексу принципів нових кадрових проблем щодо організації на нових засадах державної служби, створення сучасної системи підготовки та перепідготовки управлінських кадрів – високопрофесійних, чесних, патріотичних, відповідальних [1].

Кадрова політика та практика тісно взаємопов'язані з проблемою чільних передумов реалізації економічних та соціальних реформ. Державна кадрова політика сприятиме розвитку адекватного політичного життя, здійсненню демократичних реформ в Україні на трьох основних рівнях: загальнодержавному, регіональному і галузевому.

Роль кадрів місцевих органів виконавчої влади в сучасних умовах суспільного розвитку невинно актуалізується новітніми об'єктивними процесами українського державного будівництва. Найбільш характерними стають децентралізація економічних та соціально-культурних процесів управління, активізація політичного життя на місцях, зростання ролі та

впливу місцевих органів виконавчої влади на центральні органи влади і тим самим на формування державної політики, становлення регіональних еліт, їх прагнення до реалізації своїх інтересів.

У кадровій політиці в місцевих органах виконавчої влади, як в складовій частині державної кадрової політики, виражаються основні напрями, цілі й ідеї роботи з кадрами, стратегія формування напрямків належного використання трудового потенціалу конкретної адміністративно-територіальної одиниці.

Щоб охарактеризувати основні складові кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади, необхідно визначити найважливіші функції першої:

- накопичення й реалізація кадрового потенціалу, забезпечення професійної соціалізації індивідів;
- регулювання, цілеспрямовання та організація кадрової системи, її основних інститутів;
- управління добром, підготовкою, розстановкою та просуванням кадрів;
- діагностика кадрової роботи, виявлення проблем і потреб у кадрах;
- удосконалення всіх складових роботи з кадрами.

Аналізуючи найважливіші аспекти кадрового забезпечення органів влади за сучасних умов соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку регіонів, можна виділити такі пріоритетні питання кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади:

- становлення професійної, високоєфективної, високоавторитетної серед населення державної служби, покликаній захищати права й свободи громадян;
- підготовка нової генерації кадрів для системи державного управління, вихованих на кращих прикладах вітчизняного та світового досвіду;
- удосконалення організаційно-функціонального механізму забезпечення кадрами органів виконавчої влади;
- підвищення результативності діяльності управлінських структур і суб'єктів державної служби.

Враховуючи вищевикладене, можемо визначити, що «суб'єкти кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади» – це спеціально уповноважені органи державної влади та посадові особи, правовий статус яких передбачає можливість впливати на формування та реалізацію кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади.

Останнім часом в Україні кадрова політика зазнала суттєвих змін і стала більш цілеспрямованою та послідовною. Попри це, першочерговим питаннями адміністративної реформи залишається покращення кадрового забезпечення державного управління, підвищення рівня професіоналізму та компетентності державних службовців. Для досягнення позитивного

результату у формуванні якісного кадрового забезпечення системи державної служби кадрова політика в місцевих органах виконавчої влади, як невід'ємна частина державної кадрової політики має бути:

- науково обґрунтованою, реалістичною, творчою; такою, що враховує потреби суспільства в кадрах, послідовність і етапність вирішення стратегічних завдань; орієнтованою на відродження та стійкий розвиток країни, на залучення до служби професійно підготовлених, ініціативних, з новаторськими творчими спрямуваннями та мотиваціями осіб;
- комплексною: базуватися на поєднанні цілей, принципів, форм і методів роботи з кадрами; враховувати різноманітні аспекти вирішення кадрових питань (економічні, соціальні, політичні, моральні, соціально-психологічні тощо);
- загальнодержавною, але із урахуванням вимог регіонального та локального рівнів; охоплювати весь кадровий корпус, усі кадрові процеси при використанні різноманітних механізмів державного впливу на них;
- перспективною, превентивною та із випереджальним характером; враховувати соціальний прогрес, зміни в характері праці та управлінських процесах;
- демократичною щодо цілей, соціальної бази та механізмів вирішення кадрових проблем;
- духовно-моральною, спрямованою на формування в кожному державному службовці людяності, чесності, впевненості у правоті, громадянської відповідальності за доручену справу та особисту поведінку;
- правовою: здійснюватися в межах і на основі закону, що створює правові гарантії об'єктивного та справедливого вирішення кадрових питань.

Отже, підсумовуючи вищезазначене та здійснивши аналіз різноманітних підходів до визначення понять «кадрова політика», «державна кадрова політика» тощо, вважаємо доцільним дефініціювати «кадрову політику в місцевих органах виконавчої влади» як систему визначених та нормативно закріплених мети, завдань, пріоритетів, принципів та форм діяльності держави щодо регулювання кадрових процесів: відбору/добору, розстановки/ротатції, підготовки/перепідготовки, професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, використання та вивільнення персоналу в місцевих органах виконавчої влади.

---

1. Карпенко О.А. Необхідність врахування світових тенденцій розвитку при формуванні і реалізації державної кадрової політики / О.А. Карпенко // Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення: Монографія / За ред. д. н. держ. упр., проф. Олуйка В.М. – К.: НАДУ, 2012. – 420 с. – С. 355-370.

2. Рудніцька Р.М. Механізми державного управління: сутність і зміст / Р.М. Рудніцька, О.Г. Сидорчук, О.М. Стельмах / За наук. ред. М.Д. Лесечка, А.О. Чемериса. – Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2015. – 28 с.