

А. Б. Войтенко,

к. держ. упр., професор кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління, Поліський національний університет, м. Житомир
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8661-2101>

Є. І. Ходаківський,

д. е. н., професор, професор кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління, Поліський національний університет, м. Житомир
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9459-9816>

О. В. Мосієнко,

к. е. н., доцент кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління, Поліський національний університет, м. Житомир
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-6148-2018>

М. Ф. Плотнікова,

к. е. н., доцент кафедри економіки, підприємництва та туризму, Поліський національний університет, м. Житомир
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2852-3009>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.1.110

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

A. Voytenko,

PhD in Public Administration, Professor of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

Ye. Khodakovsky,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

O. Mosienko,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

M. Plotnikova,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economy, Entrepreneurship and Tourism, Polissia National University, Zhytomyr

SOCIO-ECONOMIC AND ORGANIZATIONAL-PSYCHOLOGICAL BASES OF PERSONNEL SUPPORT FOR THE ACTIVITIES OF THE CIVIL SERVICE

Основними завданнями державної політики кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами є забезпечення органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших державних установ кваліфікованими кадрами у сфері водних ресурсів; формування кадрового резерву для органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших державних установ у сфері водних ресурсів; підвищення ефективності використання кадрового потенціалу органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших державних установ у сфері водних ресурсів; забезпечення розвитку кадрового потенціалу органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших державних установ у сфері водних ресурсів. Наразі активні процеси децентралізації владних повноважень з управління ресурсами органами влади та місцевого самоврядування визначили ефективність та пріоритетний характер розвитку територіальних громад. Застосування інноваційних методів та інструментів управління на тлі використання наявної законодавчо-нормативної бази та чинної науко-

вої парадигми потребують її доопрацювання як формат регулювання відносин між органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу, громадських організацій та інших суспільних інститутів з питань управління природними, зокрема водними ресурсами та відносинами. Питанням нормативно-правового регулювання, юридичного статусу, прав власності користування та розпоряджання присвячені як праці науковців, зокрема галузі права, так і безпосередньо нормативно-правові акти, які регулюють відносини у зазначеній сфері. Особливої уваги потребує відповідний аналіз правового режиму ресурсів власності територіальних громад як матеріальної основи їх місцевого самоврядування. Активні процеси децентралізації підштовхнули до проведення моніторингу, інвентаризації та реєстрації власників та ресурсів, які є у їх розпорядженні, що потребує здійснення якісного та системного підходу з метою наповнення інформаційних баз та формування відповідної політики. Враховуючи викладене, вважаємо, що для науки публічного управління актуальним є завдання формування такої управлінської моделі, в якій всі суб'єкти прийняття рішень діють злагоджено в межах законодавчих повноважень, а результатом їх діяльності є якісні управлінські рішення, щодо ресурсів. Водночас варто відзначити, що саме кадрове питання стає вирішальним щодо вибору конкретних дій.

The main objectives of the state policy of Personnel Support in the field of Water Resources Administration are providing state authorities, local self-government bodies and other state institutions with qualified personnel in the field of Water Resources; forming a personnel reserve for state authorities, local self-government bodies and other state institutions in the field of water resources; improving the efficiency of using the personnel potential of state authorities, local self-government bodies and other state institutions in the field of Water Resources; ensuring the development of human resources potential of state authorities, local self-government bodies and other state institutions in the field of Water Resources. Currently, active processes of decentralization of power over resource management by government and local self-government bodies have determined the effectiveness and priority nature of the development of territorial communities. The use of innovative methods and management tools against the background of the use of the existing legislative and regulatory framework and the current scientific paradigm requires its refinement as a format for regulating relations between state authorities, local self-government, business, public organizations and other public institutions on the management of Natural Resources, in particular water resources and relations. The issues of regulatory regulation, legal status, Property Rights, use and disposal are devoted both to the works of scientists, in particular the field of law, and directly to regulatory legal acts regulating relations in this area. Special attention should be paid to the relevant analysis of the legal regime of property resources of territorial communities as the material basis of their local self-government. Active decentralization processes have prompted monitoring, inventory and registration of owners and resources at their disposal, which requires a high-quality and systematic approach to filling information bases and forming appropriate policies. Taking into account the above, we believe that for the science of Public Administration, the task of forming such a management model is relevant, in which all decision-making subjects act smoothly within the limits of legislative powers, and the result of their activities is high-quality management decisions regarding resources. At the same time, it is worth noting that it is the personnel issue that becomes decisive in choosing specific actions.

Ключові слова: вода, ресурси, державне управління, публічне адміністрування, управління, державна служба.

Key words: Water, Resources, Public Administration, Public Administration, Management, Public Service.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Наразі активні процеси децентралізації владних повноважень з управління ресурсами органами влади та місцевого самоврядування визначили ефективність та пріоритетний характер розвитку територіальних громад. Застосування інноваційних методів та інструментів управління на тлі використання наявної зако-

нодавчо-нормативної бази та чинної наукової парадигми потребують її доопрацювання як формат регулювання відносин між органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу, громадських організацій та інших суспільних інститутів з питань управління природними, зокрема водними ресурсами та відносинами.

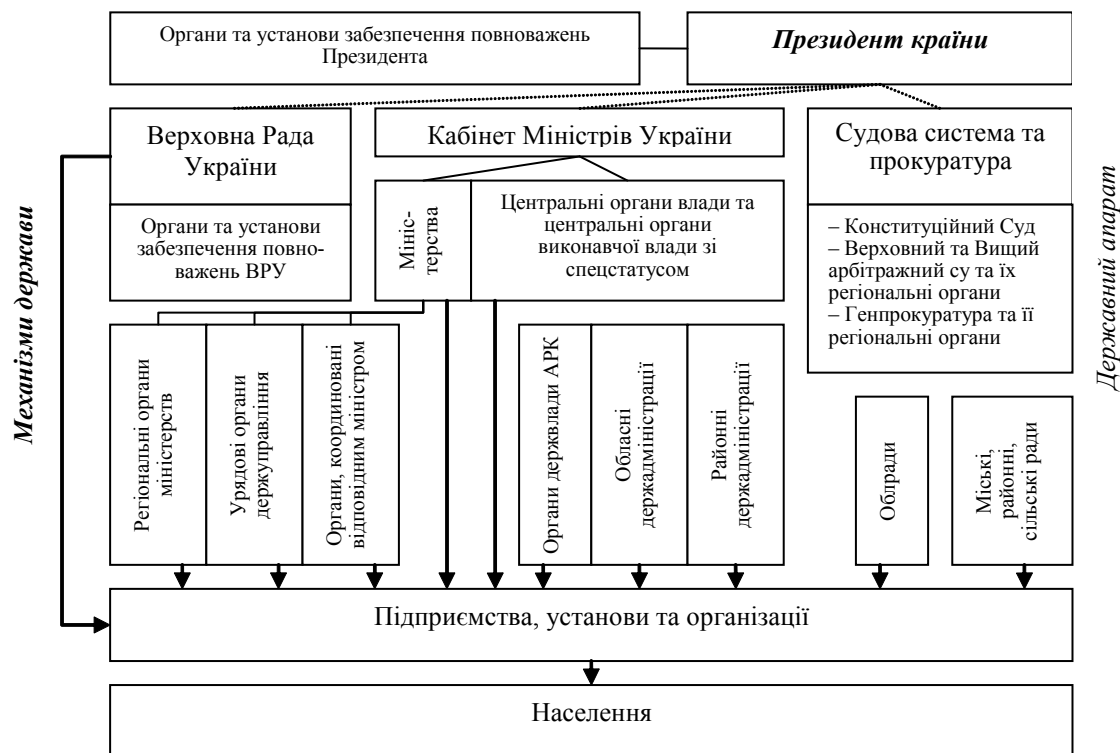


Рис. 1. Механізм функціонування державного апарату

Джерело: сформовано на основі [3—8].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням нормативно-правового регулювання, юридичного статусу, прав власності користування та розпоряджання присвячені як праці науковців, зокрема галузі права, так і безпосередньо нормативно-правові акти, які регулюють відносини у зазначеній сфері. Особливої уваги потребує відповідний аналіз правового режиму ресурсів власності територіальних громад як матеріальної основи їх місцевого самоврядування. Активні процеси децентралізації підштовхнули до проведення моніторингу, інвентаризації та реєстрації власників та ресурсів, які є у їх розпорядженні, що потребує здійснення якісного та системного підходу з метою наповнення інформаційних баз та формування відповідної політики. Враховуючи викладене, вважаємо, що для науки публічного управління актуальним є завдання формування такої управлінської моделі, в якій всі суб'єкти прийняття рішень діють злагоджено в межах законодавчих повноважень, а результатом їх діяльності є якісні управлінські рішення, щодо ресурсів. Водночас варто відзначити, що саме кадрове питання стає вирішальним щодо вибору конкретних дій. Різним аспектам управління водними ресурсами та кадрового забезпечення цього питання приділяли увагу такі вчені як К. Апанасенко, Р. Гринюк, В. Кампо, В. Устименко та інші. Механізм державного управління ресурсами присвячені праці Ю. Билика, А. Даниленка, М. Калюжного, М. Ковальського, А. Мартина та ін. Обґрунтуванню необхідності розширення повноважень органів місцевого самоврядування та їх кадрового забезпечення з питань управління водними ресурсами присвячені праці Ю. Вовка, Б. Єрофеева, І. Каракаша, А. Мірошниченка, В. Носіка, Ю. Шемшученка, М. Шульги та ін. В

той же час автори зосереджувалися на достатньо вузькій проблематиці, її подальше розширення та поглиблення визначило вибір теми дослідження.

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета дослідження полягала в обґрунтуванні теоретичних положень та розробленні практичних засад удосконалення публічного управління водними ресурсами та кадрового забезпечення цих питань.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Державна політика кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами в Україні спрямована на забезпечення потреб органів місцевого самоврядування та органів державної влади [2—3], інших державних установ у кваліфікованих кадрах для реалізації державної політики у сфері водних ресурсів (рис. 1). Державна політика кадрового забезпечення в Україні регулюється нормативно-правовими актами: Конституція України; Законами України "Про державну службу"; "Про освіту"; "Про професійну освіту"; "Про підвищення кваліфікації кадрів". Державна політика кадрового забезпечення в Україні спрямована на створення ефективної системи кадрового забезпечення державних органів і установ, яка забезпечить задоволення потреб держави у високопрофесійних кадрах [2—5].

Державна політика кадрового забезпечення — це система цілеспрямованих дій держави, спрямованих на задоволення учасників суспільних відносин, зокрема з боку влади на національному рівні та на місцях у високопрофесійних кадрах [7]. Державна політика кадрового забезпечення спрямована на вирішення таких зав-



Рис. 2. Структура Міністерства навколишнього середовища Франції

Джерело: сформовано на основі [2—5].

дань: забезпечення державних органів і установ кваліфікованими кадрами [1]; формування кадрового резерву для державних органів і установ; підвищення ефективності використання кадрового потенціалу державних органів і установ; забезпечення розвитку кадрового потенціалу державних органів і установ [5]. Державна політика кадрового забезпечення реалізується через такі заходи: розробка і реалізація нормативно-правової бази у сфері кадрового забезпечення [6]; організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для державних органів і установ [8]; формування і використання кадрового резерву для державних органів і установ [9]; мотивація працівників державних органів і установ [10]; створення комфортних умов праці в державних органах і установах.

Реалізація державної політики кадрового забезпечення є важливим фактором забезпечення ефективності діяльності органів влади на національному рівні та на місцях [2—3]. Якщо звертати увагу на світовий та, зокрема, європейський досвід, то варто згадати законодавство Франції, яким регламентовано управління водою як водообмінною системою (не адміністративно-територіальний принцип як в Україні, а управління відповідною складною розгалуженою гідрологічною системою поверхневих та підземних вод. Остання передбачає внесення плати за використання ресурсів та їх забруднення, організацію колективного управління, забезпечення населення водою без порушення цього права щодо інших користувачів, збереження водного середовища як регулятора довкілля та проведення досліджень стану водного середовища. Відповідно до цих завдань формується державна політика та здійснюється кадрове забезпечення (рис. 2) фахівцями державної служби країни [2—5]. Також у світовій практиці зустрічається екосистемний принцип регулювання, охорони та відтворення ресурсів, зокрема, водних, та регламентації антропогенного навантаження на довкілля [8]. Саме ці підходи породили басейновий принцип в управлінні, який на прикладі Франції та Німеччини передбачає створення колективних органів управління, а також агентств води [9]. Басейнові ради та Водні агентства проводять водогосподарську політику в межах національної стратегії, визначаючи програму дій та кошторис витрат [10].

Пострадянський простір переважно тяжіє до басейнового підходу в управлінні водокористуванням, постійної та планомірної мінімізації шкідливого впливу на

довкілля, забезпечення самофінансування, етапності та обґрунтованості перетворень відкритості для громадськості щодо обговорення та вирішення наявних проблем [6]. Децентралізація управління в Україні, Європі та світі визначила урізноманітнення розпорядників державної власності, зокрема з боку агентств та органів місцевого самоврядування, коли держава здійснює вирішення лише національних проблем. В Україні питання водокористування регламентується Водним Кодексом (1995) зі змінами та доповненнями та з урахуванням Закону України "Про систему громадського здоров'я", законодавства про охорону здоров'я та інших нормативно-правових актів.

Кадрова політика як сукупність цілей та принципів, які визначають напрям й зміст роботи з персоналом, реалізує цілі та завдання управління людськими ресурсами, тому вважаємо її базисом системи роботи з людськими ресурсами [1—6]. Державна кадрова політика розглядається нами як діяльність національних та місцевих органів управління зі створення цілісної системи формування, ефективного використання трудових ресурсів, стимулювання та розвитку кадрового потенціалу органів державного управління та місцевого самоврядування, різних галузей економіки й сфер діяльності, орієнтованих на ефективне розв'язання актуальних економічних, соціальних та політичних завдань (рис. 3) [10].

Суб'єктами державної кадрової політики є органи державної влади як носії визначеної законодавством компетенції в системі державного управління [3]. Об'єктами державної кадрової політики виступають процеси формування, використання та розвитку кадрового потенціалу державних органів та організацій, установ, галузей економіки, інших сфер діяльності, а також громадських організацій [2]. Механізмами реалізації державної кадрової політики є комплекс правових норм — принципів, форм, методів та засобів, які забезпечують ефективність підбору й розстановки кадрів, їх підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації [1]. Об'єкти інфраструктури, які включено до складу державної кадрової політики, вбачаються нами як сукупність різних суб'єктів соціально-економічних відносин, ресурсів та засобів забезпечення кадрової роботи, в тому числі інформаційної [1—8]. Основними напрямками державної кадрової політики є: 1) формування сучасних вимог до кадрів різних сфер діяльності й рівнів управління; 2) підбір кадрів з урахуванням їх професійних та

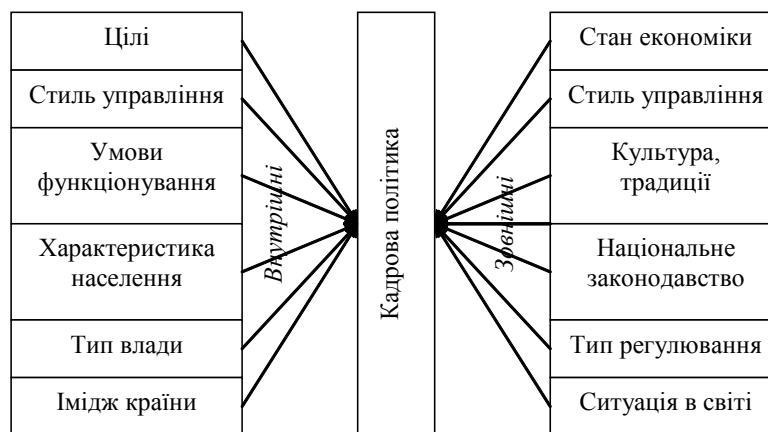


Рис. 3. Чинники формування кадрової політики України

Джерело: сформовано на основі [4—10].

морально-психологічних якостей; 3) формування дієвого резерву керівних кадрів й організація планомірної роботи з ним; 4) удосконалення форм та методів оцінки діяльності кадрів; 5) мотивація до ефективної праці, раціонального використання кадрів, створення сприятливих умов для їх роботи та професійної кар'єри; 6) удосконалення системи перепідготовки, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів [4].

Пріоритетними завданнями в управлінні трудовими ресурсами є: 1) удосконалення системи прогнозування трудових ресурсів та демографічних процесів, облік результатів прогнозів під час розробки й обґрунтування пріоритетних напрямів державної кадрової політики й формування кадрових програм; 2) методичне забезпечення підготовки галузевих й регіональних кадрових програм; 3) розробка програм створення й збереження економічної доцільності функціонування робочих місць в регіонах, галузях економіки й інших сферах діяльності, які мають гарантувати рівні можливості для всіх громадян, зокрема для молодих фахівців, отримання робочого місця відповідно до кваліфікації; організація експертизи інноваційних програм та проектів з метою створення й збереження ефективних робочих місць; 4) забезпечення соціальних гарантій у сфері заробітної плати, доходів й матеріального забезпечення, розвиток системи галузевих тарифних угод, колективних договорів, внесення відповідних змін до трудового законодавства [5]; 5) розширення соціальних функцій підвищення відтворювальної та стимулюючої ролі заробітної плати, забезпечення оплати праці працівників усіх сфер діяльності залежно від складності виконуваних робіт та рівня кваліфікації [7]; 6) розробка програм кадрового забезпечення всіх структур, які реалізують державну програму громадського здоров'я, яка покликана створити умови для збереження та відновлення здоров'я громадян, пропаганди здорового способу життя [6]; 7) посилення державного контролю за дотриманням стандартів у галузі охорони та умов праці [6]; 8) підготовка, реалізація програми розвитку системи перепідготовки фахівців науково-інноваційної сфери [8], інших напрямків соціально-економічного розвитку країни [2—4]; 9) забезпечення захисту прав та інтересів громадян, які вибувають на роботу за межі країни [9]; 10) формування ефективного механізму державної підтримки підприємництва й самозайнятості безробіт-

них [1], у тому числі фінансування процесів створення нових робочих місць у сфері малого бізнесу відповідно до пріоритетами соціально-економічного розвитку [3]; 11) адаптація системи пенсійного забезпечення до економічної ситуації, розвиток державного та недержавного пенсійного страхування, вдосконалення механізму формування відрахувань до Пенсійного фонду [10]; 12) розширення мережі недержавних структур, зокрема діяльності громадських організацій, сприяння зайнятості різних соціальних груп населення (молоді, жінок, інвалідів тощо); 13) розвиток системи реабілітації інвалідів [4], включаючи заходи пристосування соціальної інфраструктури до їх потреб [9].

Розв'язання завдань й досягнення пріоритетів державної кадрової політики вимагає вдосконалення механізму її реалізації, зокрема нормативно-правового, організаційно-методичного, інформаційного, матеріально-технічного, фінансового забезпечення [4]. Актуалізація нормативно-правової бази передбачає вдосконалення діючих й розробку нових законодавчих актів, які регламентують пріоритетні завдання й функції державних органів, а також враховують сучасні інформаційні технології кадрової роботи [10]. Організаційно-методичне забезпечення державної кадрової політики передбачає: створення систем і методик прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі всіх сфер життєдіяльності суспільства; координацію дій суб'єктів кадрової політики держави; розробку програм кадрового забезпечення галузей економіки, адміністративно-територіальних одиниць, органів державного управління, розвиток системи післядипломної освіти кадрів на базі провідних закладів вищої освіти; розробку й використання сучасних кадрових технологій в сфері підбору, розстановки, просування, оцінки та трудової мотивації кадрів; розширення мережі наукових, інноваційних й консультаційних організацій в сфері роботи з кадрами, розвиток системи психологічного супроводу [8].

Інформаційне забезпечення діяльності державної служби передбачає створення цілісного системного інформаційного простору [6], який сприяє ефективній взаємодії суб'єктів формування та реалізації кадрової політики [2]. Основними напрямками інформаційного забезпечення державної кадрової служби є: 1) визначення складу і структури інформації, необхідної для прийняття ефективних рішень в області формування кадро-

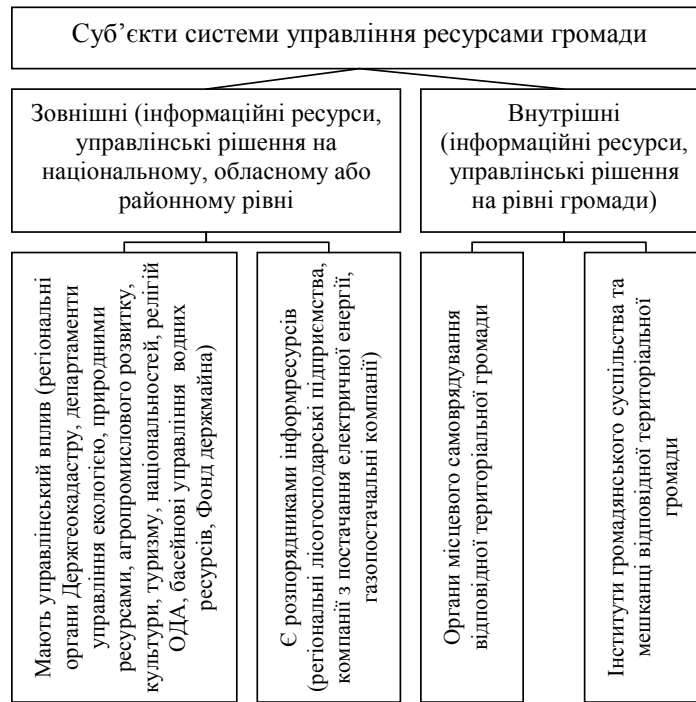


Рис. 4. Суб'єкти управління ресурсами територіальної громади

Джерело: сформовано на основі [1—4].

вого потенціалу державного управління [4]; 2) створення інформаційної моніторингової системи обліку та аналізу управлінського кадрового потенціалу, підготовки та використання кадрів як єдиного банку даних резерву кадрів [9]. Матеріально-технічне та фінансове забезпечення державної кадрової політики передбачає: 1) організацію прогнозування і планування потреби в матеріальних і фінансових ресурсах для забезпечення ефективної роботи державного апарату, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів органів державного управління, самоврядування, галузей економіки, інших сфер діяльності; розвиток матеріально-технічної бази закладів післядипломної освіти; 2) визначення джерел та Порядку фінансування кадрових програм з використанням коштів національного та місцевих бюджетів, коштів підприємств і організацій [2], утворених за рахунок господарської діяльності. Перспективним вбачаємо формування кадрового потенціалу з урахуванням наявного та перспективного людського капіталу, здійснення політики водного менеджменту на основі знань висококваліфікованих фахівців водної галузі та дотичних до неї, що дозволить оперативно реагувати на наявні виклики, приймати якісні виважені управлінські рішення та забезпечити ефективне використання відновлення водного сектору.

Забезпечення сталого управління водними ресурсами на рівні держави та в межах державної політики кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами передбачає виконання таких заходів: розробка і реалізація нормативно-правової бази у сфері кадрового забезпечення у сфері водних ресурсів; організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших державних установ у сфері водних ресурсів [2]; формування і використання кадрового резерву для органів державної влади,

органів місцевого самоврядування та інших установ у сфері водних ресурсів [3]; мотивація працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших державних установ у сфері водних ресурсів [4]; створення комфортних умов праці в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та інших структур у сфері водних ресурсів на засадах сталого розвитку [6]. Такі функції публічного управління водним ресурсами розділено відповідно до повноважень органів влади: на розпорядників інформації та управлінців ресурсами. Відповідно заклади освіти, кадрові агенції структури на місцях формують базу для територіальних структурних підрозділів Державного геокадастру України, секторів містобудування та архітектури обласних та районних державних адміністрацій, департаментів та управлінь екології, природних ресурсів та агропромислового розвитку, фонду державного майна України з метою управління об'єктами, які знаходяться на підвідомчій території, — регіональні компанії постачання газу та електроенергії, лісгосподарські підприємства, басейнові управління водних ресурсів тощо. Суб'єкти управління ресурсами територіальної громади відображена на рис. 4.

Державна політика кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами в Україні додатково регулюється такими нормативно-правовими актами: Водним Кодексом, Законом України "Про охорону навколишнього природного середовища", іншими нормативно-правовими актами [7]. Державна політика кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами в Україні спрямована на створення ефективної системи кадрового забезпечення, яка забезпечить задоволення потреб держави у високопрофесійних кадрах у сфері водних ресурсів [3]. Реалізація державної політики кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами є важливим фактором забезпе-

чення ефективності управління водними ресурсами в Україні. Ось деякі конкретні проблеми, які існують у сфері кадрового забезпечення в галузі адміністрування водними ресурсами в Україні: недостатня кількість кваліфікованих кадрів у сфері водних ресурсів; низький рівень мотивації працівників у сфері водних ресурсів; невідповідність умов праці у сфері водних ресурсів сучасним вимогам [3—9].

Також проблемами у сфері кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами в Україні є: відтік кваліфікованих кадрів з галузі внаслідок війни, низького рівня оплати праці, неналежних умов праці та інших причин, низький рівень мотивації працівників у сфері водних ресурсів, що пов'язано з такими факторами, як: низький рівень оплати праці; невідповідність умов праці сучасним вимогам; відсутність перспектив професійного розвитку [3]. Невідповідність умов праці у цілому у сфері водних ресурсів сучасним вимогам пов'язана з такими факторами як застаріле обладнання; невідповідність санітарно-гігієнічним нормам; підвищений рівень шкідливого впливу на здоров'я працівників [8]. Ці проблеми негативно впливають на ефективність управління водними ресурсами в Україні та відповідне кадрове забезпечення державної служби. Посилення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері водних ресурсів доцільно проводити шляхом: збільшення обсягу підготовки та перепідготовки кадрів у сфері водних ресурсів; впровадження сучасних методів навчання і перепідготовки кадрів; залучення до підготовки та перепідготовки кадрів у сфері водних ресурсів провідних фахівців з України та інших країн [3]. Запровадження ефективної системи мотивації працівників у сфері водних ресурсів можна зробити шляхом: підвищення рівня оплати праці працівників у сфері водних ресурсів; створення комфортних умов праці; забезпечення перспектив професійного розвитку [10]. Останнє можливо внаслідок інноваційної орієнтації галузі і, зокрема, сфери її адміністрування, оновлення матеріально-технічного забезпечення фахівців; приведення умов праці у відповідність до санітарно-гігієнічних норм; зниження рівня шкідливого впливу на здоров'я працівників [4]. Реалізація цих заходів дозволить забезпечити підвищення комфорт умов праці та кадрове забезпечення галузі адміністрування водними ресурсами в Україні та підвищити ефективність управління водними ресурсами спільно із Державним агентством водних ресурсів України. Наразі управління на рівні регіону переважно виконуються повноваження пов'язані з меліорацією, здійснюються функції розпорядників інформації, яка враховується під час прийняття управлінських рішень на безпосередньо в управління, так і іншими структурами, у тому числі інститутами громадянського суспільства.

Кадрове забезпечення стає вирішальним щодо питань проведення моніторингу довкілля, але вибір пріоритетних ресурсів базується на фінансовому забезпеченні галузі та наявному кадровому потенціалі. Ось деякі конкретні пропозиції щодо вирішення проблем кадрового забезпечення в сфері адміністрування водними ресурсами в Україні. Для розв'язання проблеми недостатньої кількості кваліфікованих кадрів у сфері водних ресурсів вважаємо за доцільне здійснити наступ-

не: 1) збільшити обсяги підготовки та перепідготовки кадрів у сфері водних ресурсів шляхом а) збільшити кількість закладів освіти, які готують кадри у сфері водних ресурсів; б) запровадити дистанційне навчання та перепідготовку кадрів у сфері водних ресурсів; в) залучити до підготовки та перепідготовки кадрів у сфері водних ресурсів провідних фахівців з України та інших країн; 2) впровадити систему дуальної освіти у сфері водних ресурсів, яка дозволить студентам набутти практичних навичок під час навчання у закладах освіти; 3) запровадити систему стажування для молодих фахівців у сфері водних ресурсів, яка сприятиме отриманню ними досвіду роботи в реальних умовах.

Для розв'язання проблеми низького рівня мотивації працівників у сфері водних ресурсів необхідне а) підвищення рівня оплати праці працівників у сфері водних ресурсів, що можна зробити шляхом: підвищення мінімальної заробітної плати; б) диференціації заробітної плати залежно від кваліфікації, досвіду роботи та результатів праці працівників; в) створення комфортних умов праці шляхом оновлення обладнання; г) приведення умов праці у відповідність до санітарно-гігієнічних норм; д) зниження рівня шкідливого впливу на здоров'я працівників; е) забезпечення перспектив професійного розвитку шляхом запровадження системи підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; ж) створення можливостей для кар'єрного зростання працівників.

Для розв'язання проблеми невідповідності умов праці у сфері водних ресурсів сучасним вимогам необхідне наступне: а) оновити обладнання, що дозволить підвищити продуктивність праці та зменшити шкідливий вплив на здоров'я працівників; б) привести умови праці у відповідність до санітарно-гігієнічних норм; в) знизити рівень шкідливого впливу на здоров'я працівників, зокрема шляхом впровадження сучасних технологій; використання засобів індивідуального захисту. Звичайно, конкретні заходи щодо вирішення цих проблем повинні розроблятися з урахуванням конкретних потреб галузі та можливостей держави.

Для розв'язання наявних проблем соціально-економічного та організаційно-психологічного кадрового забезпечення діяльності державної служби необхідно вжити таких заходів: посилити підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів у сфері водних ресурсів як результат інтегрованої оцінки їх діяльності безпосереднім керівництвом, інститутами громадянського суспільства та населенням, встановити систему рейтингування та преміювання фахівців, чий рейтинг є вище середнього коштом спецфонду; запровадити ефективну систему мотивації працівників у сфері водних ресурсів через встановлення рівня оплати праці та рівня підготовки фахівця, визначення кваліфікаційних характеристик та показників діяльності фахівців, у тому числі через їх участі у проєктах, зокрема міжнародних та міжнародному співробітництві; створити комфортні умови праці у сфері водних ресурсів внаслідок реалізації регіональних проєктів щодо відновлення водних ресурсів [2—3]. Реалізація цих заходів дозволить забезпечити ефективне кадрове забезпечення галузі адміністрування водними ресурсами в Україні у цілому, так і місцях, зокрема на рівні регіонів.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Теоретичні засади кадрового забезпечення діяльності адміністративної служби базуються на таких принципах: законність (кадрове забезпечення діяльності адміністративної служби має здійснюватися на основі чинного законодавства України), об'єктивність (прийняття рішень у сфері кадрового забезпечення має здійснюватися на основі об'єктивних критеріїв і показників), системність (кадрове забезпечення діяльності адміністративної служби має бути системним і комплексним), професійний підхід (діяльність адміністративної служби має здійснюватися з урахуванням професійних вимог до посад працівників адміністративної служби), конкурентоспроможність (кадрове забезпечення діяльності державної служби має забезпечувати формування кадрового потенціалу, який відповідає потребам адміністративної служби та конкурентоспроможний на ринку праці).

2. Основними функціями кадрового забезпечення діяльності адміністративної служби є: планування (планування кадрового забезпечення діяльності адміністративної служби передбачає визначення потреб у кадрах, розробку планів їх комплектування та використання), відбір (відбір кадрів для державної служби здійснюється на конкурсній основі з урахуванням професійних вимог до посад працівників адміністративної служби), призначення (призначення кадрів на посади в адміністративній службі здійснюється відповідно до чинного законодавства України), атестація (атестація кадрів державної служби здійснюється з метою визначення їх професійної придатності для виконання посадових обов'язків), розвиток (розвиток кадрів в адміністративній службі передбачає підвищення їх кваліфікації, професійної майстерності та компетентності), вивільнення (вивільнення кадрів державної служби здійснюється у випадках, передбачених чинним законодавством України).

Література:

1. Дембіцька С. Кадрове забезпечення органів державної влади в Україні. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24569/1/7-33-38.pdf>
2. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Т. 6: Державна служба / наук.-ред. колегія: С. Серьогін, В. Сороко та ін. К.: НАДУ, 2011. 524 с.
3. Ключко А. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 1. С. 42—51.
4. Петровський П. Сервісна концепція державного управління / Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 8: Публічне управління / наук. ред. кол.: В. Загорський та ін. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. С. 523—525.
5. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук. /ред. колегія. Ю. Ковбасюк (голова) [та ін.]. — К.: НАДУ, 2011. — Том 2: Методологія державного управління / наук.-ред. Колегія: Ю. Сурмін (співголова), П. Надолішній (співголова) [та ін.]. 2011. 692 с.
6. Лешанич Л. В., Ціпкел А. М. Кадрове забезпечення у юридичній сфері: сучасні реалії. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. № 5. С. 157—160.

7. Ніканорова О. В. Кадрове забезпечення реформи децентралізації: до проблем організації служби в органах місцевого самоврядування в Україні. Правові новели. 2018. № 4. С. 216—222.

8. Котельникова Ю. М. Кадрове забезпечення у підвищенні енергоефективності діяльності підприємств. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 28 (1). С. 152—59.

9. Пархоменко-Куцевіл О. І. Кадрове забезпечення системи публічного управління: історичний контекст. Державне управління та місцеве самоврядування. 2018. Вип. 2. С. 132—136.

10. Селіванов С. В. Кадрове забезпечення державної служби в Україні: сучасний стан та об'єктивна необхідність його модернізації. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2018. Вип. 5. С. 70—76.

References:

1. Dembits'ka, S. (2014), "On staffing authorities in Ukraine", available at: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24569/1/7-33-38.pdf> (Accessed 25 Dec 2023).
 2. Ser'ohin, S. and Soroko, V. (2011), Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of public administration], vol. 6, Derzhavna sluzhba upravlinnia [Public Service], NADU, Kyiv, Ukraine.
 3. Klochko, A. (2012), "The concept and content of staffing of internal affairs bodies of Ukraine", Naukovy visnyk Dnipropetrovs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav, vol. 1, pp. 42—51.
 4. Petrovs'kyj, P. (2011), "Service concept of public administration", Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of public administration], vol. 8, Publichne vriaduvannia upravlinnia [Public administration], LRIDU NADU, L'viv, Ukraine, pp. 523—525.
 5. Kovbasiuk, Yu. (2011), Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of public administration], vol. 2, Metodolohiia derzhavnoho upravlinnia upravlinnia [Methodology of public administration], NADU, Kyiv, Ukraine.
 6. Leshanych, L.V. and Tsipkal, A.M (2023), "Staffing in the legal sector: current issues", Analitichno-porivnial'ne pravoznavstvo, vol. 5, pp. 157—160.
 7. Nikanorova, O.V. (2018), "Personnel provision of the decentralization reform: to the problems of service organization in local self-government bodies in Ukraine", Pravovi noveli, vol. 4, pp. 216—222.
 8. Kotel'nykova, Yu.M. (2018), "Personnel provision in enhancement of energy efficiency of enterprises", Prychornomors'ki ekonomichni studii, vol. 28 (1), pp. 152—59.
 9. Parkhomenko-Kutsevil, O.I. (2018), "Personal providing of the system of public administration: historical context", Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia, vol. 2, pp. 132—136.
 10. Selivanov, S.V. (2018), "Staffing of the civil service in Ukraine: the current state and the objective necessity of its modernization", Publichne upravlinnia i administruvannia v Ukraini, vol. 5, pp. 70—76.
- Стаття надійшла до редакції 01.01.2024 р.