

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Анотація. Розглянуто проблеми управління персоналом в органах соціального захисту населення, запропоновано можливі шляхи їх вирішення на макро- та мікрорівні.

Аннотация. Рассмотрены проблемы управления персоналом в органах социальной защиты населения, предложены возможные пути их решения на макро- и микроуровне.

Annotation. The problems of personnel management in the social security agencies are considered. The possible solutions at the macro- and micro- level are proposed.

Ключові слова: управління персоналом в органах державного управління, соціальний захист населення, організаційно-структурні рівні управління соціальною роботою.

Розвиток професійної, ефективної та прозорої державної служби в Україні вимагає нових підходів до управління персоналом в органах соціального захисту населення. Впровадження менеджменту людських ресурсів в органи соціального захисту населення України передбачає активне використання саме соціально-психологічних методів управління. Ці методи повинні бути задіяні на всіх етапах роботи в органах соціального захисту населення, зокрема: добір та розстановку кадрів, створення дієвої системи мотивації, планування та розвиток професійної кар'єри, оцінювання результатів діяльності державних службовців.

Проблемами управління персоналом в органах державного управління, в тому числі в органах соціального захисту населення, займаються такі відомі українські вчені, як: С. Гайдученко, О. Савченко-Сватко, А. Аверін, Н. Гончарук, О. Зіміна, С. Зінченко, В. Олуйко, М. Осійчук, А. Рачинський та ін. [1 – 9]. Проте недостатньо детально дослідженими залишилися питання щодо безпосереднього вирішення даних проблем, застосування необхідних заходів.

Мета статті полягає в аналізі сучасної системи управління персоналом та розробці можливих заходів щодо підвищення ефективності управління персоналом в органах соціального захисту населення.

Доцільно констатувати, що на сьогодні в нашій країні не існує єдиного законодавчого акту щодо регулювання управління кадрами у сфері соціального захисту населення. Цей процес регулюється безліччю нормативно-правових актів, але епізодично.

У Законі України "Про державну службу" визначено три основні складові управління системою державної служби, в тому числі відносно органів соціального захисту населення. Зокрема, державна політика у сфері державної служби визначається Верховною Радою України. Органом управління державною службою в державних органах та їх апараті є Головне управління державної служби при Кабінеті Міністрів України.

У той самий час нормативно-правове регулювання державної служби значно застаріло, адже воно виключає можливість використання інноваційних вимог до управління людськими ресурсами, зокрема: кадрова стратегія та організаційний розвиток; пошук, підбір та розвиток персоналу; дослідження людських взаємовідносин, соціально-психологічний клімат у колективі.

Головна проблема існуючого стану управління персоналом на державній службі полягає у суперечності між наявними вимогами сучасного суспільства і застарілими методами організації управління персоналом серед державних службовців. Тому виникає нагальна потреба у загальному підході до розгляду проблеми функціонування системи управління персоналом державної служби.

Варто виділити такі проблеми сучасної системи управління персоналом в органах соціального захисту населення у формі таблиці для порівняння:

Таблиця

**Проблеми сучасної системи управління персоналом
в органах соціального захисту населення**

Проблеми	Причини виникнення	Шляхи вирішення	
		Макрорівень	Мікрорівень
Недостатня професіоналізація трудової діяльності в органах соціального захисту населення	Відсутність у працівників необхідних знань, навичок у сфері соціального управління	Розширення переліку спеціальностей у вищих навчальних закладах, пов'язаних із соціальною роботою	Підвищення вимог щодо прийняття на посаду соціального робітника осіб за відповідною спеціальністю

© Друб В. М., 2013

Проблема невизначеності відповідального суб'єкта за менеджмент при виконанні соціальної	Введення посади менеджера з персоналу в органах соціального захисту населення	В обов'язковому порядку має бути передбачена посада, за якою обов'язком працівника буде здійснен-	Внесення в штатний розклад керівником організації посади менеджера у соціальній сфері
---	---	---	---

роботи		ня соціального управління в колективі	
Відсутність можливості для участі населення у соціальному управлінні [5, с.119]	Соціальний захист спрямований безпосередньо на населення, але здійснення соціального управління згідно з законодавчими документами не передбачає його участі в ньому	Здійснення загальнодержавних програм з метою залучення населення до соціального управління	Призначення на громадських засадах осіб, відповідальних за співпрацю з органами соціального захисту населення
Висока плинність кадрів	Зниження престижу державної служби як виду професійної діяльності	Проф орієнтація молоді з метою популяризації професії соціального робітника	
Недостатня ресурсна забезпеченість в органах соціального захисту населення	Залежність державного фінансування соціальної сфери від нестабільного розміру державного бюджету	Збільшення асигнування державою в підвищення забезпеченості працівників державних службовців	Формування спеціального фонду за рахунок надання платних послуг соціального характеру

До негативних рис трудової ментальності вітчизняних працівників, що перешкоджають здійсненню ефективної суспільної праці країні, отже, реалізації основного чинника її багатства, можна зарахувати також безвідповідальність, правовий нігілізм, заздрість тощо. Неповага до праці як основного джерела зростання добробуту історично виховувалася в народі неадекватною оцінкою праці, її неповноцінною оплатою [6, с.158].

На сьогодні зазначені проблеми залишаються невирешеними та актуальними. Статус державного службовця, його матеріальне забезпечення, соціальний захист не відповідає рівню покладеної відповідальності.

Зараз в Україні державна кадрова політика розглядається як засіб боротьби за владу, а не як один із ресурсів суспільного розвитку. Коли в кадровій політиці переважають чіткі корпоративні або ідеологічні підходи, то проблема розробки концепції кадрової політики стоїть дуже гостро.

Принципами побудови і реалізації нової вдосконаленої державної кадрової політики мають стати: спрямованість на забезпечення потреб людини; пріоритетність національних інтересів; професіоналізм і компетентність; оптимальне поєднання повноважень, відповідальності та оплати праці; політичний нейтралітет; відкритість до громадян; урахування особливостей регіонів; адміністративна культура управління та етика.

Важливо створити умови, при яких і держава, і кожен службовець будуть зацікавлені в зростанні професіоналізму та підвищенні ефективності управлінської праці.

Науковим результатом даного дослідження є систематизація проблем в управлінні персоналом в органах соціального захисту населення та шляхів їх вирішення на макро- і мікрорівнях. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є вдосконалення структури системи управління персоналом в органах соціального захисту.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Гайдученко С. Особливості управління персоналом у сфері державної служби країн Європейського Союзу / С. Гайдученко // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – Вип. 3 (3). – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 225–232. 2. Савченко-Сватко О. Кадрова політика в органах публічної влади: проблеми оцінювання / О. Савченко-Сватко // Вісник державної служби України. – 2009. – № 2. – С. 32–36. 3. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации : учебн. пособ. / А. Н. Аверин. – М. : Изд. РАГС, 2004. – 224 с. 4. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2007. – 239 с. 5. Зіміна О. Особливості управління персоналом на державній службі / О. Зіміна // Вісник НАДУ. – 2008. – № 2. – С. 117–124. 6. Зінченко С. Управління персоналом як особливий вид управлінської діяльності / С. Зінченко // Вісник НАДУ. – 2005. – № 3. – С. 156–161. 7. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія / В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай та ін.; за заг. ред. В. М. Олуйка. – К. : НАДУ, 2008. – 418 с. 8. Осійчук М. Модернізація кадрових служб як основа вдосконалення державного управління / М. Осійчук // Вісник державної служби України. – 2008. – № 3. – С. 27–33. 9. Рачинський А. Служби управління персоналом: особливості створення і функціонування / А. Рачинський // Державне будівництво [Електронний ресурс]. – 2008. – № 2. – Режим доступу : <http://www.kbuaara.kharkov.ua>. 10. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 294 с. 11. Цветаев В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. – СПб. : Питер, 2002. – 192 с.