

**Кашульська І.В.**

здобувачка вищої освіти на другому (магістерському) рівні,  
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування», гр. ПА-24мз

**Сторожук О.В.**

кандидат економічних наук, доцент  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **ВЕКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ У ТРАНСФОРМАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Актуальність теми підвищення ефективності кадрової політики Державної міграційної служби України зумовлена глибокими трансформаційними змінами, що відбуваються в українському суспільстві та системі державного управління. В умовах європейської інтеграції виникає потреба у модернізації державної служби, спрямованій на формування професійної, ефективної та незалежної управлінської системи, здатної відповідати сучасним викликам [1]. Ефективна модернізація кадрової політики Державної міграційної служби шляхом впровадження інноваційної системи управління персоналом, зорієнтованої на професіоналізацію, розвиток компетентностей і мотивацію державних службовців, є важливим чинником підвищення інституційної спроможності державної служби.

В Україні сьогодні особливого значення набуває стратегія, що ґрунтується на розвитку людських ресурсів, орієнтована на підвищення якості кадрового потенціалу та створення сприятливих умов для професійного зростання державних службовців. Така стратегія передбачає тісний зв'язок між потребами державної служби у кваліфікованих кадрах і можливостями їх професійної підготовки, перепідготовки та ефективного працевлаштування. Вона спрямована на удосконалення системи управління людськими ресурсами через упровадження сучасних кадрових технологій, розвиток навчальних програм і формування стійкої системи кар'єрного зростання в межах державної служби. Застосування цільових програм зайнятості, спеціалізованого навчання та механізмів внутрішнього кадрового резерву забезпечує підвищення ефективності кадрової політики Державної міграційної служби, сприяючи формуванню професійної та інноваційно орієнтованої управлінської команди.

На нашу думку, особливо важливо враховувати типові помилки у виборі стратегій розвитку, що знижують результативність реформ управління людськими ресурсами. Поспішність у прийнятті рішень і надмірна залежність від централізованих програм без урахування реальних потреб служби призводять до втрати ефективності кадрових перетворень. Недооцінка значення професійного потенціалу персоналу, його навичок і рівня підготовки унеможлиблює створення дієвої системи кадрового розвитку та знижує спроможність до інституційного оновлення. Тому стратегія кадрової політики Державної міграційної служби має спиратися на безперервний розвиток людських ресурсів та впровадження сучасних технологій управління.

Отже, підвищення ефективності кадрової політики Державної міграційної служби України можливе за умови реалізації стратегії, що ґрунтується на розвитку людських ресурсів, упровадженні сучасних технологій управління і формуванні професійно компетентного та інноваційно орієнтованого управлінського корпусу.

### **Література:**

1. Ващенко, С., & Губенко, В. (2024). Особливості управління людськими ресурсами на державній службі в Україні в умовах воєнного стану. Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення, (8), 17–27. <https://doi.org/10.31470/2786-6246-2024-8-17-27>