

Досвід України є дещо іншим у контексті правового регулювання просторового розвитку. По-перше, на сьогодні склалась ситуація, в якій відсутній актуальний спеціальний документ, який би комплексно регулював питання просторового розвитку. Деякі нормативно-правові акти є застарілими або неузгодженими між собою. Це ускладнює реалізацію проєктів просторового розвитку та планування. Окремою проблемою є відсутність інтегрованого підходу до питань розбудови просторового розвитку. Акцент у поточному регулюванні здійснено за принципом територіального розвитку, з урахуванням специфіки окремих територіально-адміністративних одиниць, регіонів та місцевості.

Отже, для ефективного правового регулювання просторового розвитку в Європі доцільно працювати над гармонізацією законодавства, врахуванням екологічних аспектів, забезпеченням фінансування та активним залученням громадськості. Це дозволить створити умови для більш ефективного та сталого розвитку в регіональному та міжнародному масштабах, спираючись на логічно вибудовану нормативну базу.

У той же час для України доцільно брати до уваги досвід розвинутих унітарних країн, особливо молодих демократій. Запорукою удосконалення правового регулювання національного просторового розвитку є важливість оновлення українського законодавства, забезпечення підвищення громадської участі у процесах напрацювання концепцій та планів просторового розвитку. Важливо підсилити блок розвитку інфраструктури та надати особливого значення екологічним аспектам управління просторовим розвитком.

Література:

1. Spatial development glossary European Conference of Ministers responsible for Spatial/Regional Planning (CEMAT). URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804895e5> (дата звернення 20.09.2024).

Сочинська-Сибірцева І. М.

канд. екон. наук., доцент

Стадник А. Г.

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ: АСПЕКТ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Формування кадрової політики в державній установі, особливо в контексті регіонального розвитку, є важливим аспектом для забезпечення ефективного функціонування державних органів. Така політика має відповідати потребам конкретного регіону, враховувати місцеві соціально-економічні, культурні та демографічні умови, а також сприяти вирішенню проблем зайнятості та розвитку людського капіталу.

У сучасних умовах децентралізації та регіоналізації в Україні кадрова політика в державних установах набуває особливого значення. Ефективне формування кадрового потенціалу є важливим чинником сталого розвитку регіонів, особливо в умовах післявоєнної відбудови та інтеграції нових територіальних громад. Успіх кадрової політики залежить від здатності залучати й утримувати висококваліфікованих працівників, які можуть відповідати на специфічні виклики регіону [1; 3].

Метою дослідження у форматі тез є аналіз впливу кадрової політики державної установи на розвиток регіону, а також визначення ключових аспектів її формування в контексті децентралізації. Основна увага приділяється тому, як кадрова політика може сприяти покращенню умов життя населення, розвитку інфраструктури та підвищенню рівня економічної активності в регіонах.

Проблема формування кадрової політики досліджувалася як українськими, так і зарубіжними науковцями. Дослідники акцентують увагу на необхідності адаптації кадрової політики до умов регіонального розвитку, враховуючи специфіку економічних ресурсів та інфраструктури; підкреслюють важливість гнучкості кадрової політики та її інтеграції із стратегіями регіонального розвитку. Результати дослідження доводять, що важливою складовою кадрової політики є підвищення рівня професійної компетентності державних службовців на місцевому рівні, що сприяє регіональному розвитку [2; 5].

Кадрова політика в державних установах має враховувати специфіку кожного регіону, а також бути гнучкою та адаптованою до змін зовнішнього середовища. Важливим елементом є постійне підвищення кваліфікації працівників і впровадження сучасних методів управління персоналом [6]. Також необхідно приділяти увагу соціальній підтримці співробітників, особливо в умовах кризових ситуацій або під час трансформації економіки.

В умовах воєнного стану кадрова політика Виконавчого комітету Кропивницької міської ради враховує специфічні виклики, з якими стикаються органи місцевого самоврядування під час кризи [4]. Війна суттєво впливає на роботу державних установ, зокрема через необхідність забезпечення безпеки, адаптації до швидких змін та підтримки функціонування життєво важливих систем. Сфокусуємо увагу на ключових особливостях формування регіональної кадрової політики.

1. Кризовий менеджмент і швидке прийняття рішень.

Під час воєнного стану важливо розвивати навички кризового управління, що передбачають швидке реагування на надзвичайні ситуації. Кадрова політика повинна передбачати навчання держслужбовців методам швидкого прийняття рішень у кризових умовах та підвищення стійкості до стресових ситуацій.

2. Безпека співробітників та організація праці в умовах війни.

Пріоритетом має бути захист співробітників від фізичних загроз та забезпечення безпечних умов праці. Кадрова політика повинна містити заходи щодо організації дистанційної роботи там, де це можливо, або створення безпечних умов на робочих місцях.

3. Залучення кадрового резерву і тимчасових працівників.

Війна може спричинити втрату персоналу через мобілізацію чи евакуацію, тому кадрова політика повинна передбачати залучення резерву кадрів або тимчасових працівників для забезпечення безперервності виконання завдань. Потрібно мати план кадрового резерву та чіткі процедури інтеграції нових працівників в умовах кризи.

4. Адаптація до змін законодавства та адміністративних процесів.

Воєнний стан вносить суттєві зміни до законодавчої бази, тому кадрова політика має враховувати постійний моніторинг та швидку адаптацію до нових інструкцій та правил. Співробітники повинні бути готовими до змін в адміністративних процесах та процедурних питаннях.

5. Посилення морально-психологічної підтримки.

В умовах воєнного стану важливо підтримувати емоційне здоров'я співробітників через постійні стресові ситуації та невизначеність. Кадрова політика повинна передбачати заходи щодо психологічної підтримки, консультування та створення сприятливої атмосфери на робочому місці.

6. Залучення міжнародної допомоги та координація з міжнародними організаціями.

Військовий конфлікт вимагає активної співпраці з міжнародними партнерами для отримання допомоги, ресурсів та експертної підтримки. У кадрову політику варто включити співпрацю з міжнародними організаціями щодо забезпечення кадрів, обміну досвідом та застосування інноваційних технологій для ефективного управління персоналом.

7. Фокус на післявоєнне відновлення.

Під час війни важливо планувати післявоєнне відновлення та реорганізацію персоналу. Кадрова політика має враховувати формування нових компетенцій та управлінських навичок для забезпечення ефективного відновлення інфраструктури та соціальних інститутів після війни.

Отже, ефективна кадрова політика в державних установах є ключовим чинником

регіонального розвитку, оскільки вона сприяє підвищенню рівня професійної компетентності працівників, розвитку інфраструктури та соціально-економічної стабільності. Подальші дослідження доцільно спрямувати на розробку моделей управління персоналом, які б найкращим чином відповідали потребам регіонального розвитку, а також аналіз впливу кадрової політики на соціальну мобільність у регіонах.

Література:

1. Державна служба в умовах війни. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <http://surl.li/vtsuop>
2. Обушна Н.І., Петринська В.В. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні: об'єктивна необхідність та особливості реалізації. Наукові перспективи. 2021. № 4(10). С. 148–162.
3. Офіційний веб-портал Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua>
4. Офіційний веб-сайт Виконавчого комітету Кропивницької міської ради. URL: <https://kr-rada.gov.ua/vikonavchiy-komitet-kmr/>
5. Сергієнко Л. В., Крикун О. Д., Петрик С. М. Кадрова політика в органах державної влади: оцінка сучасного стану. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 5. – URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1530>
6. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. *Науково-виробничий журнал: Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво №4(121). 2021. с. 50-55. URL: <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>

Хандій О.О.

доктор економічних наук, професор

Інститут економіки промисловості НАН України, м.Київ, Україна
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
м. Київ, Україна

ШЛЯХИ СТРИМУВАННЯ МІГРАЦІЙНОГО РУХУ

З 2022 року на демографічну ситуацію суттєво впливає міграційний рух, структура якого змінилась на користь жінок, порівняно з довоєнним періодом. З травня до середини серпня 2022 року, частка жінок серед вимушених мігрантів з України становила 86 % [4]. За опитуваннями, проведеними в 2022 році Управлінням верховного комісара ООН у справах біженців серед осіб у віці 18 років і старше особи у віці 35-59 років становили 55 %, а пенсійного віку 16 %. Опитування регіональних намірів біженців протягом 2023 року, проведене УВКБ ООН, під час 3 та 4 раунду [6] свідчать про те, що з часом кількість тих, хто планує хоч коли-небудь повернутися в Україну скорочується, а кількість зайнятих зростає.

За даними МОМ станом на 1 липня 2024 р. [3] переміщення зазнали 10 млн. українців, 6,75 млн знаходяться за кордоном, в т.ч. 6,2 млн. в Європі [7], а 3,5 млн. є внутрішньо переміщеними особами в Україні (близько 11 % населення України). Наразі з-за кордону повернулися додому 1,1 млн. українців, серед яких 88% активно реінтегруються і мають намір залишитися, а 5 % репатріантів розглядає можливість повторного переміщення [5].

Отже, розробка заходів, спрямованих на подолання демографічної кризи в Україні на сьогодні має бути спрямована, в першу чергу, на утримання від міграції українців за кордон, як тих, хто в працездатному віці, так і молоді, яка ще не досягла працездатного віку. Питання утримання від міграції багатоаспектне і потребує комплексних заходів, спрямованих на підвищення якості життя в країні і створення стимулів для ВПО для інтеграції в приймаючі громади, стримування нової хвилі міграції, формування заходів реінтеграції тих, хто повернувся з-за кордону.