

А. Вікулова, асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ПАТЕНТНІ "ПАРАЗИТИ" ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

У статті досліджується діяльність патентних тролей в умовах переходу до постіндустріального суспільства. Визначається вплив патентного тролінгу на інноваційний розвиток. Проаналізовано динаміку патентних позовів до найбільших високотехнологічних компаній світу за останні п'ять років. Значна увага приділяється особливостям патентного тролінгу в Україні. Визначається роль патентних тролей у структурі фінансування інноваційної діяльності. Аналізуються світові інструменти боротьби проти патентного тролінгу.

Ключові слова: патентний тролінг, інноваційний розвиток, патентні позови.

A. Vikulova, PhD Student

Taras Shevchenko National University of Kiev

PATENT "PARASITES" OF DEVELOPMENT INNOVATION

This paper examines the activities of patent trolls in the transition to a postindustrial society. The paper determined the impact of patent trolling for development innovative. The study analyzes dynamics of patent lawsuits in the largest high-tech companies in the world over the past five years. Considerable attention is paid to the peculiarities of patent trolling in Ukraine. The paper defines the role of patent trolls in the structure of financing innovation and analyses global instruments to combat patent trolling.

Keywords: patent trolling, innovative development, patent lawsuit.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2014; 161: 86-92

УДК 331.005.95/96:061.1

JEL J 01

В. Гонтьок, асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ

Розроблено модель формування кадрового забезпечення організації. Здійснено аналіз стану кадрового забезпечення за статтевою і віковою характеристикою, рівнем освіти, стажем роботи, категоріями посад, рівнем підвищення кваліфікації працівників, особливостями руху персоналу та зарахування до кадрового резерву в системі Держкомстату України. Запропоновано заходи з реалізації плану формування кадрового забезпечення Державної служби статистики України.

Ключові слова: модель формування кадрового забезпечення, кадрове забезпечення, Державна служба статистики України.

Постановка проблеми. В умовах вітчизняних соціально-економічних, політичних змін та під впливом загальносвітових закономірностей відбувається трансформація сфери кадрового забезпечення в органах державної служби України. Зміна парадигми суспільного розвитку є теоретичною підставою для переосмислення вихідних методичних і практичних положень формування кадрового потенціалу в організаціях.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Вагомий внесок у дослідження теоретико-методологічних засад і практичних положень формування й ефективного використання кадрового потенціалу зробили вчені економісти: Т. В. Білорус, О. А. Грішнова, О. О. Затейщикова, А. Я. Кібанов, Є. С. Мельник, О. О. Наумова, А. Хаслінда (A. Haslinda), З. Сенуїцел (Z. Senuycel) та інші [2; 4; 5; 9; 10; 13; 14].

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Невирішеним аспектом загальної проблеми залишається питання формування кадрового забезпечення в організаціях. Управлінські рішення стосовно кадрового забезпечення організації приймаються інтуїтивно, відповідно до конкретної ситуації. Більшість керівників або спеціалістів з кадрової роботи не використовують науково-обґрунтованих підходів і моделей щодо аналізу стану кадрового забезпечення (статтевої характеристики, вікової характеристики, розподілу складу працівників за рівнем освіти, стажем роботи та категоріями посад,

руху персоналу, рівня підвищення кваліфікації працівників, особливостей зарахування до кадрового резерву), на основі якого визначається потреба в кадрах і розробляється та втілюється план формування кадрового забезпечення. Разом з тим, до останнього часу, як окрема наукова проблема, не обґрунтовано особливості кадрового забезпечення в органах державної служби України.

Формулювання завдань та цілей статті. Метою статті є розробка моделі формування кадрового забезпечення на прикладі Державної служби статистики України. Для досягнення визначеної мети необхідно вирішити такі завдання: надати пропозиції щодо послідовності етапів формування кадрового забезпечення, які б сприяли підвищенню продуктивності праці та, у свою чергу, позначилися на ефективності діяльності організації; визначити цілі та завдання формування кадрового забезпечення; здійснити аналіз стану кадрового забезпечення для визначення необхідних змін у кадровій роботі; розробити план формування кадрового забезпечення для його реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування кадрового забезпечення організації передбачає реалізацію послідовних дій: визначення цілей і завдань формування кадрового забезпечення; збір та обробка інформації; аналіз стану кадрового забезпечення; визначення потреби в кадрах; розробка та реалізація плану формування кадрового забезпечення (рис. 1).

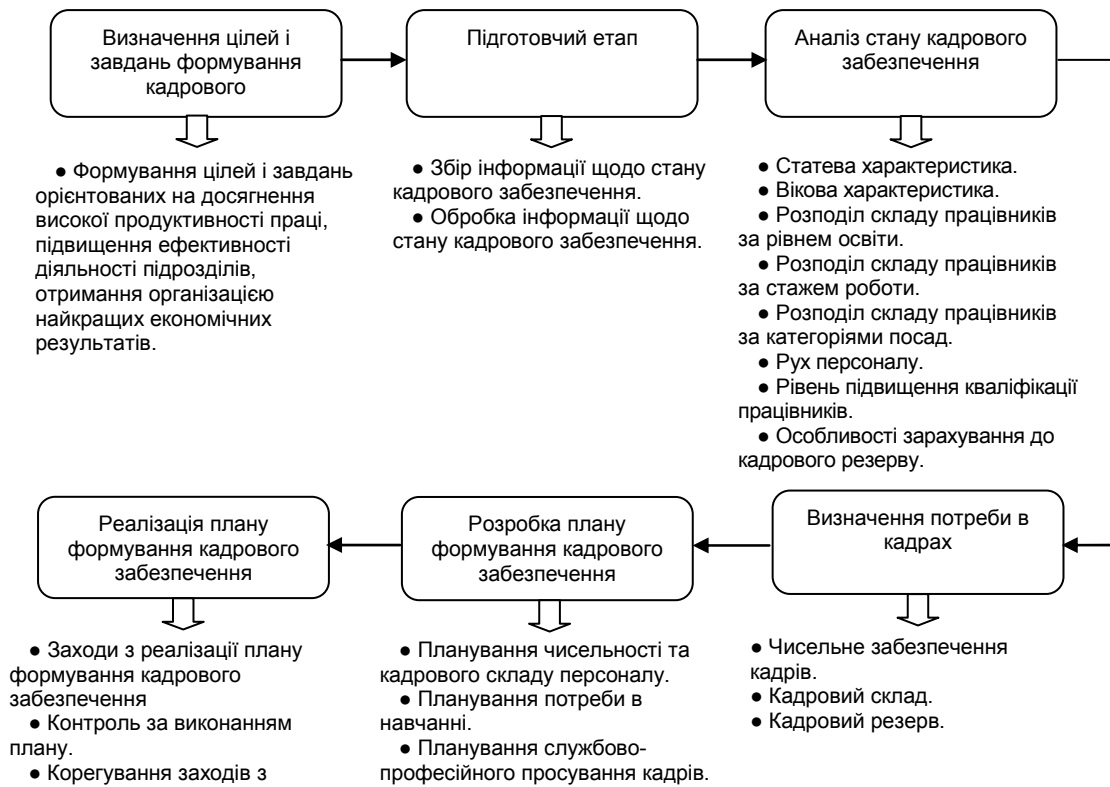


Рис. 1. Модель формування кадрового забезпечення організації*

* Джерело: розроблено автором

Основні цілі та завдання формування кадрового забезпечення необхідно спрямовувати на збільшення можливостей організації, вчасне реагування й управління змінами, створення сприятливих умов праці та забезпечення можливості просування по службі. Планування комплексу взаємопов'язаних між собою цілей і завдань для формування кадрового забезпечення організації передбачає створення якісного і кількісного складу працівників, спроможних продуктивно виконувати заплановані обсяги робіт, приймати обґрунтовані управлінські рішення та реалізувати завдання з досягнення мети організації. Підготовчий етап передбачає збір, обробку і систематизацію інформації щодо стану кадрового забезпечення.

Кадрове планування потребує здійснення аналізу кадрового забезпечення організації. Аналіз стану кадрового забезпечення починається з вивчення: забезпеченості організації за статевою і віковою характеристикою; розподілу складу працівників за рівнем освіти, категоріями посад і стажем роботи в системі Держкомстату; характеристики руху персоналу; рівня підвищення кваліфікації працівників та особливостей зарахування до кадрового резерву.

На рис. 2 наведено статевий розподіл складу працівників Державної служби статистики України.

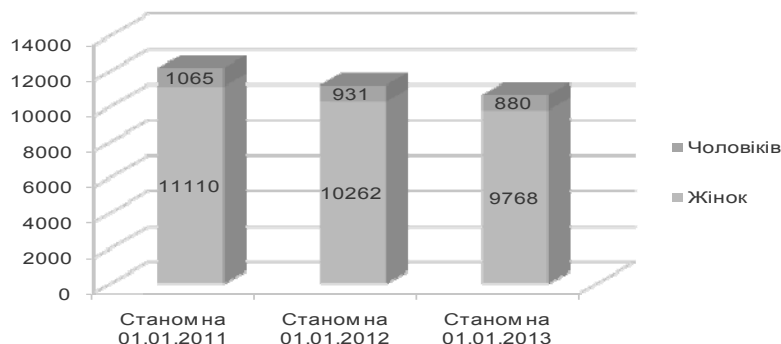


Рис. 2. Статевий розподіл складу працівників Державної служби статистики України (осіб)*

* Джерело: складено за даними [7]

Згідно зі статевим розподілом складу працівників Державної служби статистики України, основну частину працівників складають жінки. Кількість жінок, які пра-

цюють в органах Державної служби статистики України коливається в межах 91–92%.

У табл. 1 наведено вікову характеристику складу працівників системи Держкомстату України.

Таблиця 1. Вікова характеристика складу працівників системи Державної служби статистики України станом на 01.01.2013 р. (осіб)*

Категорія посад	№ рядка	Мають вік				
		до 28 років	від 40 до 50 років	від 50 до 65 років	у тому числі	
					жінки від 55 років	чоловіки від 60 років
Усього (сума рядків 3,4,5)	1	1 302	2 898	3 203	345	52
із них:	2	1 145	2 500	2 315	140	11
– держслужбовці	3	43	907	998	70	9
– спеціалісти	4	1 235	1 863	1 891	206	8
– інші	5	24	128	314	69	35

* Джерело: складено за даними [7]

Основна частина працівників системи Держкомстату у 2012 р. мала вік від 28 до 50 років, що складає 54 % від фактичної чисельності персоналу; 12 % складають працівники віком до 28 років включно; 30 % складають пра-

цівники віком від 50 до 65 років; 4 % працівників складають жінки 55 років і старші та чоловіки віком від 60 років.

У табл. 2 наведено характеристику працівників за стажем роботи в системі Держкомстату України.

Таблиця 2. Розподіл складу працівників за стажем роботи в системі Державної служби статистики України станом на 01.01.2013 р. (осіб)*

Категорія посад	№ рядка	Мають стаж роботи в системі				
		до 1 року	від 1 до 5 років	від 5 до 10 років	більше 10 років	
					усього	у тому числі більше 20 років
Усього (сума рядків 3,4,5)	1	704	1 725	2 735	5 484	2 483
із них:	2	537	1 242	2 169	4 831	2 137
– держслужбовці	3	36	104	344	2 015	1 009
– спеціалісти	4	591	1 457	2 251	3 270	1 389
– інші	5	77	164	140	199	85

* Джерело: складено за даними [7]

Основна частина працівників системи Держкомстату у 2012 р. мала стаж роботи більше 5 років, що складає 51 % від фактичної чисельності персоналу, з яких 45 % мали стаж більше 20 років. 7 % складають працівники зі стажем роботи до 1 року. 16 % складають працівники зі стажем роботи від 1 до 3 років. Станом на 01.01.2013 р. 2 015 керівників (81 %) системи

Держкомстату мали стаж роботи більше 5 років, з яких 50 % мали стаж більше 20 років. Основна частина спеціалістів (42 %) мала стаж роботи більше 5 років, з яких 26 % мали стаж більше 20 років.

У табл. 3 наведено характеристику працівників за рівнем освіти в системі Держкомстату України.

Таблиця 3. Розподіл складу працівників Державної служби статистики України за рівнем освіти (станом на 1 січня 2011–2013 рр.), осіб*

Категорія посад	№ рядка	Станом на						Відхилення			
		1 січня 2011 р.		1 січня 2012 р.		1 січня 2013 р.		станом на 1 січня 2012 р. від 2011 р.		станом на 1 січня 2013 р. від 2012 р.	
		з повною вищою освітою	з неповною та базовою вищою освітою	з повною вищою освітою	з неповною та базовою вищою освітою	з повною вищою освітою	з неповною та базовою вищою освітою	з повною вищою освітою	з неповною та базовою вищою освітою	з повною вищою освітою	з неповною та базовою вищою освітою
Усього (сума рядків 3, 4, 5)	1	8 965	2 395	8 384	2 044	8 141	1 805	-581	-351	-243	-239
із них:	2	8 429	1 684	7 846	1 371	7 591	1 160	-583	-313	-255	-211
– держслужбовці	3	2 561	181	2 426	146	2 376	121	-135	-35	-50	-25
– спеціалісти	4	6 358	2 091	5 919	1 784	5 728	1 457	-439	-307	-191	-327
– інші	5	46	123	39	114	37	110	-10	-9	-2	-4

* Джерело: складено і розраховано за даними [7]

Спостерігається тенденція зменшення кількості працівників Державної служби статистики України, які мають повну, неповну та базову вищу освіту, протягом останніх трьох років. Ця тенденція пояснюється зменшенням фактичної чисельності персоналу в органах державної служби статистики. Станом на 01.01.2012 р. чисельність працівників з повною освітою зменшилась на 581 особу, а чисельність працівників з неповною та базовою вищою освітою зменшилась на 351 особу.

Станом на 01.01.2013 р. чисельність працівників з повною освітою зменшилась на 243 особу, а чисельність працівників з неповною та базовою вищою освітою зменшилась на 239 особу. Частка держслужбовців з усіх працівників, які мають повну вищу освіту коливається в межах 93–94 %. А частка держслужбовців з усіх працівників, які мають неповну та базову вищу освіту коливається в межах 64–70 %. Розподіл працівників за повною вищою освітою припадає в середньому на 29 %

керівників та на 70 % спеціалістів. Розподіл працівників за неповною та базовою вищою освітою припадає в середньому на 7–8 % керівників та 81–87 % спеціалістів.

У табл. 4 наведено кількість працівників Державної служби статистики України, які зараховані до кадрового резерву.

Таблиця 4. Кількість працівників Державної служби статистики України, зарахованих до кадрового резерву (2012–2013 рр.), осіб*

	№ рядка	Рік						Відхилення 2013 р. від 2012 р.
		2012			2013			
		усього	у тому числі		усього	у тому числі		
державних службовців	недержавних службовців		державних службовців	недержавних службовців				
Усього у ТОС (сума рядків 2,3)	1	8 840	8 074	7 66	8 548	7 749	799	-292
У апаратах ТОС	2	5 226	4 991	2 35	5 395	5 165	230	+169
У районних підрозділах ТОС	3	3 614	3 083	531	3 153	2 584	569	-461

* Джерело: складено і розраховано за даними [8]

Кількість працівників зарахованих до кадрового резерву у 2013 р. знизилась на 292 особи порівняно з попереднім роком. Кількість працівників зарахованих до кадрового резерву в апаратах територіальних органів статистики (ТОС) складало 60 % з усіх зарахованих до кадрового резерву у 2011 р. та 63 % у 2012 р., 40 % та

37 % відповідно у районних підрозділах ТОС. Основна частина зарахованих до кадрового резерву є державними службовцями.

На рис. 3 показано розподіл складу працівників системи Держкомстату України за категоріями посад станом на 01.01.2013 р.

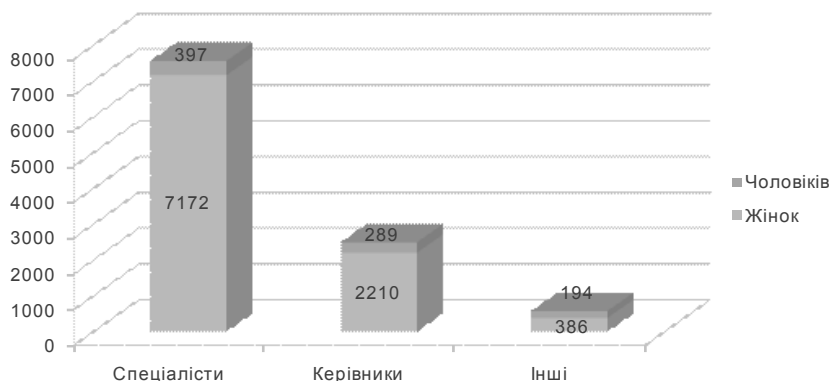


Рис. 3. Розподіл складу працівників системи Держкомстату України за категоріями посад станом на 01.01.2013 р. (осіб)*

* Джерело: складено за даними [7]

У 2012 р. кількість спеціалістів складала 7569 осіб, кількість керівників – 2499 осіб. Спеціалісти – основна категорія посад у системі Держкомстату України. Спостерігається тенденція зменшення спеціалістів та кері-

вників протягом останніх трьох років, що пов'язане зі зниженням фактичної чисельності працівників.

Рух кадрів є складовою при проведенні аналізу стану кадрового забезпечення організації (див. табл. 5–8).

Таблиця 5. Фактична чисельність працівників Державної служби статистики України (станом на 1 січня 2010–2013 рр.), осіб*

	№ рядка	Станом на 1 січня 2010 р.	Станом на 1 січня 2011 р.	Станом на 1 січня 2012 р.	Станом на 1 січня 2013 р.	Відхилення		
						станом на 1 січня 2011 р. від 2010 р.	станом на 1 січня 2012 р. від 2011 р.	станом на 1 січня 2013 р. від 2012 р.
Усього у ТОС (сума рядків 2, 3)	1	12 283	11 677	11 193	10 648	-606	-484	-545
У апаратах ТОС	2	7 119	7 049	6 949	6 582	-70	-100	-367
У районних підрозділах ТОС	3	5 164	4 628	4 244	4 066	-536	-384	-178

* Джерело: складено і розраховано за даними [7]

З даних табл. 5 можна зробити висновок, що загальна чисельність персоналу знижується. Фактична чисельність працівників станом на 2011 р. зменшилась порівняно з попереднім роком на 606 осіб, станом на 2012 р.

зменшилась на 484 особи, станом на 2013 р. зменшилась на 545 осіб. Частка працівників апарата ТОС коливається в межах 38–42 %, а частка працівників районних підрозділах ТОС коливається в межах 58–62 %.

Таблиця 6. Кількість прийнятих нових працівників Державної служби статистики України (станом на 1 січня 2011–2013 рр.), осіб*

Прийнятих нових працівників	Станом на 1 січня 2011 р.	Станом на 1 січня 2012 р.	Станом на 1 січня 2013 р.	Відхилення	
				станом на 1 січня 2012 р. від 2011 р.	станом на 1 січня 2013 р. від 2012 р.
На конкурсній основі	450	43	624	-407	+581
З кадрового резерву	25	3	43	-22	+40
За результатами стажування	9	2	6	-7	+4
Інше	382	217	281	-165	+64
Усього	866	265	954	-601	+689

* Джерело: складено і розраховано за даними [7]

Станом на 01.01.2011 р. та 01.01.2013 р. більшість нових працівників Державної служби статистики України прийнято на конкурсній основі. Станом на 01.01.2012 р.

більшість нових працівників прийнято за іншими причинами, ніж на конкурсній основі, з кадрового резерву чи за результатами стажування.

Таблиця 7. Кількість звільнених працівників Державної служби статистики України (станом на 1 січня 2011–2013 рр.), осіб*

Звільнено працівників	Станом на 1 січня 2011 р.	Станом на 1 січня 2012 р.	Станом на 1 січня 2013 р.	Відхилення	
				станом на 1 січня 2012 р. від 2011 р.	станом на 1 січня 2013 р. від 2012 р.
Досягнення граничного віку перебування на державній службі та у зв'язку з виходом на пенсію	410	308	184	-102	-124
Скорочення штатів	70	2	130	-68	+128
За власним бажанням, угодою сторін або переведенням на іншу роботу	638	670	764	+32	+94
Проголи та інші порушення трудової дисципліни	0	0	1	0	+1
З інших підстав	354	267	121	-84	-146
Усього	1 472	1 247	1 052	-225	-195

* Джерело: складено і розраховано за даними [7]

Основні причини звільнення працівників Державної служби статистики України протягом останніх трьох років: власне бажання, угода сторін або переведення на іншу роботу. Також причинами звільнення є досягнення граничного віку перебування на державній службі, у зв'язку з виходом на пенсію та скороченням штатів. Варто зазначити відсутність звільнення за прогули та інші порушення трудової дисципліни станом на 2011 та

2012 роки і всього лише одне звільнення за такої підстави станом на 1 січня 2013 р.

Значний вплив на продуктивність праці справляє рух робочої сили, при аналізі якої необхідно визначити загальні коефіцієнти [1]: коефіцієнт прийому, звільнення, обороту та плинності. Розрахунки зазначених показників відображено у табл. 8.

Таблиця 8. Аналіз руху кадрів Державної служби статистики України за 2010–2012 рр.*

Коефіцієнти	Роки			Відхилення	
	2010	2011	2012	2011 р. від 2010 р.	2012 р. від 2011 р.
Коефіцієнт прийому	0,07	0,02	0,09	-0,05	+0,07
Коефіцієнт звільнення	0,12	0,11	0,10	-0,01	-0,01
Коефіцієнт обороту	3,5	2,8	1,7	-0,7	-1,1
Коефіцієнт плинності	0,05	0,06	0,07	+0,01	+0,01

* Джерело: розроблено автором

Наведені обчислення свідчать, що коефіцієнт прийому знизився на 0,05 в.п. у 2011 р. до попереднього року та зріс на 0,07 в.п. у 2012 р. відповідно. Коефіцієнт звільнення знизився на 0,01 в.п. у 2011 та 2012 роках відповідно до попередніх років. Також слід звернути увагу на значення коефіцієнта обороту, який зменшився на 0,7 в.п. у 2011 р. до попереднього року та на 1,1 в.п. у 2012 р. відповідно до 2011 р. Коефіцієнт плинності коливається в межах 0,05–0,07 в.п. і щороку зростає. Плинність кадрів в органах державної служби статистики є низькою. Причинами плинності кадрів можуть бути: невідповідність займаних

посаді; власне бажання працівників, яких не задовольняє низький рівень заробітної плати чи соціально-психологічна атмосфера; великий обсяг роботи та ін.

Порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу характеризується бюрократичністю процедур, адже регламентується Указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України та іншими нормативно-правовими актами з питань державної служби та навчання державних службовців [11].

Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію у 2010–2012 рр. подано у табл. 12.

Таблиця 9. Підвищення кваліфікації у Державній службі статистики України (2010–2012 рр.), осіб*

Рівень	Роки			Відхилення	
	2010	2011	2012	2011 р. від 2010 р.	2012 р. від 2011 р.
Центральний апарат	106	146	117	+40	-29
з них I–IV категорій	37	81	54	+44	-27
Територіальні органи	469	677	1506	+208	+829
з них I–IV категорій	4	15	14	+11	-1
Усього підвищили кваліфікацію	575	823	1623	+248	+800
з них I–IV категорій	41	96	68	+55	-28

* Джерело: складено і розраховано за даними [6]

Спостерігається тенденція збільшення кількості осіб, які підвищили кваліфікацію протягом 2010–2012 рр.: у 2011 р. на 248 осіб більше ніж у попередньому році та в 2012 р. на 800 осіб більше ніж у попередньому році, що свідчить про ефективність програми навчання працівників органів державної статистики. Варто відмітити, що основну частку осіб, які підвищили кваліфікацію, а саме 82 % у 2010 та 2011 роках, 93 % у 2012 р. становлять працівники територіальних органів державної статистики. Кількість працівників з кваліфікацією I–IV категорії, які взяли участь у програмі навчання коливається в межах 4–7 %. Підвищення кваліфікації у Державній службі статистики України відбувається за професійними програмами, програмами короткострокових семінарів, зокрема тренінгів та іншими видами навчання.

При аналізі стану кадрового забезпечення Державної служби статистики України були виявлені такі фактори: основну частину працівників складають жінки (91–92 %); згідно з віковою характеристикою, основна частина працівників у віці від 28 до 55 років складає 54 % від фактичної чисельності персоналу; згідно з розподілом складу працівників за стажем роботи в органах Державної служби статистики України, основна частина працівників (51 %) мають стаж роботи більше 5 років (частка працівників, які мають стаж роботи більше 20 років складає 23 %; частка керівників, які мають стаж роботи більше 5 років складає 81 %, а частка спеціалістів – 42 %); зменшення кількості працівників, які мають повну, неповну та базову вищу освіту, протягом останніх трьох років (ця тенденція пояснюється зменшенням фактичної чисельності персоналу в органах державної служби статистики); збільшення кількості магістрантів державного управління та зменшення кількості докторів та кандидатів наук удвічі (пов'язано з досягненням граничного віку перебування на державній службі та у зв'язку з виходом на пенсію, звільненням за власним бажанням, угодою сторін або переведенням на іншу роботу); спеціалісти – основна категорія посад у системі Держкомстату; фактична чисельність працівників та кількість зарахованих до кадрового резерву протягом останніх трьох років знижується; спостерігається інтенсивніший рух кадрів у апаратах територіальних органів статистики (ТОС), ніж у районних підрозділах ТОС; кількість прийнятих нових працівників Держкомстату за рахунок кадрового резерву, на конкурсній основі та за результатами стажування; вибуття коливається в межах 1 042–1 472 осіб на рік; плінність кадрів в органах державної служби статистики є низькою (коефіцієнт плінності коливається в межах 0,05–0,07 в.п.); відбулося збільшення кількості осіб, які підвищили кваліфікацію протягом 2010–2012 рр., основну частку яких становлять працівники ТОС. Виходячи з аналізу стану кадрового забезпечення Державної служби статистики України, виділено проблемні кадрові питання: нерівномірний статевий розподіл складу працівників; зменшення кількості працівників, які мають повну, неповну та базову вищу освіту, що пов'язане зі зменшенням фактичної чисельності персоналу; зменшення кількості працівників зарахованих до кадрового резерву в органах державної служби статистики; зменшення кількості працівників Центрального апарату, які підвищили кваліфікацію. Позитивними факторами кадрового забезпечення в органах Державної служби статистики є: рівномірна вікова структура; наявність великого стажу роботи у більшості працівників; наявність спеціалістів як основної категорії посад у системі Держкомстату; збільшення кількості працівників ТОС, які підвищили кваліфікацію.

Основою розробки плану формування кадрового забезпечення є визначення потреби в кадрах. При ви-

значенні потреби в кадрах необхідно враховувати особливості кадрового потенціалу та орієнтуватись на реалізацію як поточних завдань, так і загальної мети організації. Прогнозування є основою визначення потреби в кадрах. Його метою є передбачення змін у кадровій роботі на основі аналізу тенденцій попереднього періоду. Параметрами визначення потреби в кадрах виділимо: чисельність персоналу, склад працівників за статтю, віком, досвідом роботи, освітою, спеціальністю, кар'єрним ростом, а також кадровий резерв. Зазначені параметри необхідно враховувати при розробці плану формування кадрового забезпечення.

Розробка плану формування кадрового забезпечення в органах Державної служби статистики України передбачає здійснення змін стосовно планування чисельності та кадрового складу персоналу, потреби в навчанні, службово-професійного просування кадрів та кадрового резерву. Розглянемо детальніше необхідні зміни в кадровому забезпеченні Державної служби статистики України.

Соціальна-психологічні умови, в яких відбувається взаємодія членів робочої групи, впливають на успішність їх діяльності, на задоволеність процесом і результатами праці. Соціологічні дослідження підтверджують [3; 12], що особливо часті конфлікти відбуваються в колективах, де переважна більшість співробітників однієї статі. Характер взаємозв'язку статі і рівня потреб залежить передусім від професійної групи. Стосовно умов праці, то рівень потреб жінок набагато вищий, ніж чоловіків. За даними досліджень чоловіків і жінок, які працювали в різних виробничих умовах, у чоловіків середнє значення індексів задоволеності окремими чинниками вище на 10–32 %, ніж у жінок. Ураховуючи специфіку організації найоптимальніший вік для працівників органів державної статистики становить 22–55 років. Щодо чисельності та руху персоналу, у системі Держкомстату спостерігається тенденція зменшення загальної кількості працівників і руху кадрів у апаратах територіальних органів статистики (ТОС). Тому важливо здійснити перерозподіл чисельності та складу персоналу, залучити до державної служби молодь, провести ротацію кадрів не лише в апаратах ТОС, але й у районних підрозділах ТОС.

За даними досліджень [3; 12], збільшується зростання професійних потреб із зростанням рівня освіти. З підвищенням рівня освіти працівників збільшуються їхні вимоги до умов праці, свого колективу, рівня заробітної плати, а також до рівня власного професіоналізму. Важлива складова плану формування кадрового забезпечення передбачає стимулювання працівників до підвищення рівня освіти та кваліфікації.

Оптимізація чисельності персоналу полягає у наборі нових працівників, організаційних переміщеннях і ротаціях, розширенні штату, перенавчанні, підвищенні кваліфікації та розвитку, мотивації персоналу, наданні компенсацій, адаптації працівників до змінних умов, формуванні та оновленні складу кадрового резерву.

Планування професійної діяльності необхідно здійснювати на основі результатів, кількісних та якісних показників якого визначають ступінь досягнення поставлених завдань.

Вимоги дотримання вікового й освітнього цензів кандидатів на висування до кадрового резерву формуються з урахуванням того, що підготовка професійного керівника на базі вищої школи займає 4–6 років, а розквіт творчої діяльності людини настає в 35–40 років [5, с. 14]. Ураховуючи специфіку управління Державної служби статистики України (22–23 % керівних посад та багатозарову лінійну організаційну структуру), чим більша кількість працівників з управлінським досвідом

зарахована до кадрового резерву, тим оптимальніший склад кадрового резерву.

Реалізація плану формування кадрового забезпечення передбачає затвердження плану і втілення заходів: перерозподілу чисельності та складу персоналу; добору кадрів із застосуванням механізму ротації; планування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; проведення оцінювання й атестації працівників; нормування праці відповідно рівня кадрового потенціалу; забезпечення можливостей професійного розвитку та навчання; гарантування прозорості просування по службі з урахуванням поєднання особистих та професійних якостей з вимогами посади; адаптації та планування кар'єри; впровадження механізму попереднього відбору для включення до кадрового резерву.

Заходи передбачені кадровим планом мають бути підкріплені ресурсним забезпеченням організації та супроводжуватися необхідними витратами.

Наступним етапом реалізації плану формування кадрового забезпечення є контроль та регулювання при виявленні відхилень від наміченого плану. Без контролю кадрове планування не може бути успішним. Контроль є складовою частиною цілеспрямованого процесу прийняття кадрових рішень [9, с. 240]. Визначення відхилень відповідно до зіставлення запланованих і отриманих результатів необхідне для коригування заходів з реалізації плану формування кадрового забезпечення. Відповідно до цієї інтерпретації, кадровий контроль є регулярною завершальною фазою процесу формування кадрового забезпечення.

Висновки. Таким чином, формування кадрового забезпечення повинно передбачати оптимальний склад кадрів адаптованих до змін внутрішнього і зовнішнього середовища та систематичне здійснення послідовних заходів з визначення цілей і завдань формування кадрового забезпечення, збору та обробки інформації, аналізу стану кадрового забезпечення, визначення потреби в кадрах, розробки та реалізації плану формування кадрового забезпечення. Застосування запропонованої моделі формування кадрового забезпечення в органах Державної служби статистики України дасть змогу вдосконалити роботу з кадрами в таких напрямках, як: перерозподіл чисельності та складу персоналу; добір кадрів; планування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; ротація працівників у середині організації; планування кар'єрного росту; формування кадрового резерву.

V. Гонтьок, асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ СТАТИСТИКИ УКРАИНЫ

Разработана модель формирования кадрового обеспечения организации. Осуществлен анализ кадрового обеспечения по половой и возрастной характеристике, уровню образования, стажу работы, категориям должностей, уровню повышения квалификации работников, особенностям движения персонала и зачисления в кадровый резерв в системе Госкомстата Украины. Предложены меры по реализации плана формирования кадрового обеспечения Государственной службы статистики Украины.

Ключевые слова: модель формирования кадрового обеспечения, кадровое обеспечение, Государственная служба статистики Украины.

V. Gontsiuk, PhD Student

Taras Shevchenko National University of Kiev

MODEL OF STAFFING FORMATION IN THE STATE STATISTICS SERVICE OF UKRAINE

The paper developed a model of staffing formation in the organization. Author analyzed the gender, age and education staff characteristics, work experience, job categories, staff training, staff movement and enrollment personnel reserve in the State Statistics Service of Ukraine. This study provides the measures to implement a plan of staffing formation in the State Statistics Service of Ukraine.

Keywords: model of staffing formation, staffing, the State Statistics Service of Ukraine.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. Недостатність сучасних підходів і рішень щодо проблем формування кадрового забезпечення підтверджує необхідність проведення досліджень у даній сфері для пошуку нових методів і моделей формування кадрового забезпечення, ефективності використання та розвитку кадрового потенціалу в організаціях.

Список використаних джерел

1. Балабанюк Ж. М. Аналіз показників руху персоналу організації [Електронний ресурс] / Ж. М. Балабанюк // Ефективна економіка. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=650>.
2. Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку / Т. Білорус // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія "Економіка". – 2012. – Вип. 137. – С. 42–45.
3. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2009. – № 5. – С. 36–70.
4. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 42–50.
5. Затеїщикова О. О. Формування стратегії розвитку та використання управлінського персоналу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.04 / О. О. Затеїщикова / НАН України, Н.-д. центр індустріал. пробл. розвитку. – Харків, 2010. – 23 с.
6. Інформація Державної служби статистики України щодо підвищення кваліфікації державних службовців з видачею відповідних посвідчень у Державній службі статистики України [Електронний ресурс] / Держкомстат України : [сайт]. – Звіт про діяльність Державної служби статистики України від 2013 р. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Інформація Державної служби статистики України щодо чисельності та якісного складу працівників [Електронний ресурс] / Держкомстат України : [сайт] // Звіт щодо руху кадрів Державної служби статистики України від 2013 р. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Інформація Державної служби статистики України щодо якісного складу осіб, зарахованих до кадрового резерву для державної служби територіальних органів державної статистики [Електронний ресурс] / Держкомстат України : [сайт]. – Звіт про діяльність Державної служби статистики України від 2013 р. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / [под ред. А. Я. Кибанова]. – [3-е изд., доп. и перераб.]. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
10. Мельник Е. С. Проблема планирования кадрового потенциала на предприятиях / Е. С. Мельник // Актуальные вопросы экономических наук : материалы Междунар. науч. конф. – Уфа, 2011. – С. 113–115.
11. Регламент Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] / Держкомстат України : [сайт]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
12. Яновский А. Психологические аспекты управления персоналом / А. Яновский // Кадровик України. – 2007. – № 5. – С. 120–123.
13. Haslinda A. Evolving Terms of Human Resource Management and Development / A. Haslinda // The Journal of International Social Research. – Vol. 2 / 9. – 2009. – P. 180–186.
14. Senuycel Z. Managing the Human Resource in the 21st Century / Z. Senuycel. – Ventus Publishing ApS., 2009. – 77 p.

Надійшла до редколегії 04.04.14