

- ✓ розглядатися як складна, багатоелементна система, яка має здатність до саморозвитку і самовідновлення;
- ✓ методологічно ґрунтуватися на чітких принципах створення і функціонування;
- ✓ мати визначені цілі;
- ✓ містити критерії для оцінки її результативності.

Ці вимоги мають також певні особливості, які залежать від конкретного об'єкта інноваційного розвитку, особливо потребує врахування специфіка аграрного сектора економіки, яка базується на дії законів природи.

Список використаних джерел

1. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект): [колективна монографія] / [О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Ю. С. Гудзинська та інші]; за заг. ред. О. Д. Гудзинського. К.: ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. 771 с.

Олена ФРОЛОВА,
здобувач вищої освіти спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»
Державний біотехнологічний університет,
головний спеціаліст відділу персоналу
Головного управління Державної казначейської служби
України у Харківській області

Інна ШАРКО,
кандидат економічних наук, доцент кафедри
менеджменту, бізнесу і адміністрування,
Державний біотехнологічний університет
м. Харків, Україна

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Державна кадрова політика – це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. Кадрове забезпечення державного управління є однією з ключових проблем

державотворення. Існує безпосередня залежність результативності й ефективності управління в державі від його кадрового потенціалу. Це, у свою чергу, впливає на життєдіяльність країни, добробут її громадян, міжнародний авторитет держави. Визначення якостей, якими володіє державний чиновник, в усі часи залишалось необхідною умовою технології влади і управління.

Сьогодні людські ресурси є головним фактором, основою державного управління, а кадрова політика — потужним інструментом реформування державної служби та державного управління загалом. Подальший розвиток державної служби пов'язаний з перетворенням державно-управлінського апарату на структуру, що має давати простір для самореалізації талановитих людей, сприяти зосередженню інтелектуального й морального потенціалу, формуванню атмосфери відданості країні та її народу. Цілісність країни, її безпека, демократія і законність, свобода і вільний розвиток особистості — цінності, які мають бути покладені в основу формування оновленої моделі української вітчизняної державної служби [1].

Серед науковців є чітке розуміння того, що продумана, послідовна кадрова політика створить передумови забезпечення інституту державної служби та служби в органах місцевого самоврядування кадрами нової генерації. Тому підготовка й ефективне використання професіоналів управління і є пріоритетом кадрової політики держави.

Наша держава зробила свій цивілізований вибір на користь демократії, пройшовши нелегкий шлях, як це свого часу зробили усі цивілізовані країни. Для України 24 лютого 2022 року – це не лише новий масштабний етап українсько – російської війни, що триває століттями, а і початок європейського цивілізованого зламу. Звісно, не зважаючи на нашу героїчну боротьбу, перед Україною стоїть незліченна кількість викликів, які потрібно подолати. Жодна держава не може активно відновлюватися та розвиватися без достатньої кількості мотивованої та активної молоді [3]. Так, ще 28 січня 2021 року наказом Національного агентства України з питань державної служби № 17-21 затверджено методичні рекомендації щодо проведення стажування громадян з

числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, в державних органах [2].

Цілком ймовірно, що відразу після закінчення війни виникне потреба у безпосередньому вертикальному управлінні, тобто у рішеннях типу «згори донизу», прямому контролю та підзвітності. Найвище керівництво країни має визначити напрям, довести до кожного державного службовця неминучість реформування та координувати реалізацію на стратегічному рівні. Реформа повинна спиратися на команду одностайців, так званих архітекторів, що підтримують найвище керівництво. Процес відбору має бути не лише відповідним, а й таким, якому довіряють [3].

Зараз вже в країні намітилися перші кроки в роботі з оновлення державної служби. Так, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2022 року № 824-р погоджено проведення функціонального аудиту в органах державної влади, метою якого є отримання пропозицій від Національного агентства з питань державної служби щодо підвищення ефективності державного управління та державної служби [2].

Оновлення державної служби — це не лише залучення нових кадрів. Необхідною вимогою є поєднання нових компетенцій та навичок. Державна служба потребує навичок тривимірного мислення (дизайнерське мислення, великі дані та цифрові інструменти), перепідготовку кадрів і використання штучного інтелекту, впровадження автоматизації та інших нових технологій для «розумнішої» роботи державного управління. Людей з такими навичками мало. І часто потрібні спеціалісти не можуть бути «вирощені» за допомогою тренінгів чи перенавчання. Такі кадри потрібно залучати [3].

Отже, метою сучасної державної кадрової політики є забезпечення суспільства кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті побудови демократичної, правової, соціальної держави з ринковою економікою. Мета і завдання кадрового забезпечення державної служби та органів місцевого самоврядування мають стати основою для вибору пріоритетних напрямів, нових механізмів і технологій роботи з персоналом

державної служби.

Список використаних джерел

1. Державна служба: підручник у 2 т./Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; редкол.: Ю. В. Ковбасюк, О. Ю. Оболенський, С. М. Серьогін - К. ; Одеса : НАДУ, 2012. - Т. 1. - 372 с. ISBN 978-966-619-319.
2. <http://www.nads.gov.ua> – сайт Національного агентства України з питань державної служби.
3. Україна 2022. Як не втратити свій шанс стати сильною державою. URL:<https://uifuture.org/publications/ukrayina-2022-yak-ne-vtratyty-svij-shans-staty-sylnoyu-derzhavoyu/>.

Діана ФУРМАН,

кандидат економічних наук, в.о. директора
ВСП «Кам'янець-Подільський фаховий коледж
харчової промисловості НУХТ»,
м. Кам'янець-Подільський, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. У статті розглянуті особливості обґрунтування системи управління розвитком персоналу підприємства, виокремлено складові системи управління персоналом підприємства в організації, розробці пропозицій щодо удосконалення системи управління персоналом та оцінці економічної ефективності.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, система управління персоналом, розвиток персоналу підприємства, ефективність, трудова діяльність.

Аннотация. В статье рассмотрены особенности обоснования системы управления развитием персонала предприятия, выделены составляющие системы управления персоналом предприятия в организации, разработке