

демографічний потенціал, наявність природних, трудових, інтелектуальних та інших ресурсів, специфічних особливостей й тенденцій розвитку як державних інституцій, так і бізнесових структур. Саме такі чинники виступають довгостроковими детермінантами еволюції формування інноваційних систем, кожна з яких має свою специфіку та структуру (конфігурацією її елементів), і передбачає стабільність інституційної взаємодії шляхом реалізації власної моделі інноваційного розвитку.

Список використаних джерел

1. Алексеев В.М. Власність територіальних громад в Україні: шляхи розвитку : монографія. Чернівці : Технодрук, 2007. 336 с.
2. Сментина Н.В. Формування системи ефективного управління комунальною власністю. Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 21 Одес. держ. екон. ун-т. Одеса: ОДЕУ, 2005. С. 251–255.
3. Славіна Н.А. Ситуаційний аналіз в управлінні підприємством. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.212-217.

Белінський Вадим

Здобувач вищої освіти 1 курсу ОС Магістр
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ:

ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ

Якість державного управління на центральному та місцевому рівнях залежить від професіоналізму державних службовців, від їхнього уміння надавати якісні публічні послуги, мотивованості та доброчесності. Служіння народу як служіння кожному громадянину – справа відповідальна, що

вимагає не просто здійснювати належний відбір кращих професіоналів на державну службу, а й допомагати державному службовцю професійно розвиватися та ставати більш ефективним, результативним.

Основна ціль управління персоналом: формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним мисленням та розвитком почуття професійної гідності, забезпечення соціальної ефективності колективу. Ефективна модель управління персоналом сприяє розкриттю потенціалу кожного працівника, підвищенню продуктивності праці та реалізації принципів корпоративної і соціальної культури установи, підприємства, закладу, органу публічної влади.

Управління персоналом як цілісна система виконує такі функції:

організаційну – планування потреб і джерел комплектування персоналу;
соціально-економічну – забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу;
відтворювальну – забезпечення розвитку персоналу[6].

З набуттям чинності Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889 [2] виникла необхідність посилення стратегічної ролі служб управління персоналом у системі державного управління, які відповідатимуть за реалізацію питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення тощо.

Система управління персоналом у сфері державної служби включає компоненти[5]:

організаційну структуру управління персоналом державної служби;
систему роботи з персоналом державної служби;
нормативно-правову базу управління персоналом;
інформаційно -методичне забезпечення системи управління персоналом;
методи управління персоналом державної служби.

Реалізація заходів з формування системи управління персоналом органів публічного управління передбачає врахування безпосереднього цілеспрямованого впливу на працівника як носія здатності до праці з метою забезпечення досягнення кращого результату, акцентування заходів з організації праці на його можливостях і біологічних потребах та інтересах, гуманізації здійснюваних заходів з ефективною модернізації праці. Вважаємо, що сучасна система управління персоналом та підходи до її реалізації повинна використовувати фундаментальні і найновіші принципи теорії наукового управління[3].

Досліджено, що управління персоналом здійснюється на підставі основоположних принципів. Принципи у сфері управління персоналом – це основні, вихідні положення, що визначають головний зміст наукової і практичної діяльності в цій сфері, включаючи побудову системи управління персоналом, механізми її функціонування, організаційну культуру. Існують різні підходи визначення принципів управління, але найбільш поширеними є принципи, представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Принципи управління персоналом [5]

Принцип	Характеристика
Адаптивність	Гнучкість і пристосування управління персоналом до умов, що постійно змінюються.
Ієрархічність	Взаємодія між ланками управління персоналом на різних рівнях управління.
Колегіальність	Взаємодія співробітників служби управління персоналом
Комплексність	Врахування чинників, які впливають на управління персоналом
Концентрація	Ліквідація дублювання і концентрація уваги в управлінні персоналом на вирішенні поставлених перед організацією завдань
Оперативність	Своєчасне прийняття рішень
Оптимальність	Багатоваріантність і вибір найбільш оптимального варіанту
Плановість	Планування роботи з персоналом
Добір і розстановка кадрів	Відповідність працівників їх кваліфікації і здібностям, потребам та інтересам організації
Узгодженість	Погоджені взаємовідносини між ланками управління персоналом

Основними завданнями служби управління персоналом є:

реалізація державної політики з питань управління персоналом у

державному органі; забезпечення здійснення керівником державної служби своїх повноважень з питань управління персоналом;

забезпечення організаційного розвитку державного органу;

добір персоналу державного органу;

прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності;

здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом у підпорядкованих територіальних органах;

документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення.

Завданням кадрової служби є, зокрема, реалізація добору і організаційне супроводження просування по службі осіб за діловими якостями та професійною компетентністю, постійне навчання працівників, заохочення їх до службової кар'єри [1].

Останнім часом все поширенішою стає позиція, відповідно до якої виділяють загальні базисні принципи, що регулюють кадрові процеси в цілому; специфічні принципи, що регулюють кадрові процеси й кадровий потенціал в окремій сфері; спеціальні принципи, що регулюють функціонування окремих елементів кадрового процесу. Ці принципи діють ефективно у взаємозв'язку, взаємодії й взаємозалежності[4, с.252].

На основі зазначених методів, принципів та аналізі законодавства можна зробити висновки, що головною метою державної кадрової політики є прогнозування та програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України. Кадрова політика держави, організації знаходить практичне втілення в реалізації функцій управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. Гошовська В.А., Сурай І.Г., Баскакова Ю.В., Завалевська В.О.

Сучасний кадровий менеджмент і кадрові технології в органах влади: навч.-метод посібник. К.: НАДУ, 2013. 132с.

2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

3. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf.

4. Лаврук О.С. Принципи формування кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Інформаційне суспільство: проблеми формування і розвитку в сучасних умовах: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти 17 травня 2018 року. Кам'янець-Подільський. 2018. С. 250-254.

5. Мохова Ю.Л., Сабадаш Р.В. Система управління персоналом в органах державної влади. Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/1_2019/26.pdf – 2019.

6. Управління персоналом в органах державної влади та місцевого самоврядування: тематичний семінар з підвищення кваліфікації керівників, заступників керівників структурних підрозділів органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Режим доступу: http://www.oridu.odessa.ua/11/rozklad/12-16_09_2011.doc.