

Сідорук Оксана

Здобувач вищої освіти ОС Магістр спеціальності

«Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,

канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський

ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕС РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо регламентування діяльності персоналу публічних служб та необхідності адаптації до специфіки діяльності персоналу органу місцевого самоврядування дозволяє стверджувати, що процес регламентування діяльності персоналу вимагає впровадження нових технологій добору, оцінки та атестації працівників [1-3]. У контексті цього доцільним є використання комплексної системи оцінки професійної придатності персоналу. Ця система має включати дві підсистеми: діагностику особистісних професійно важливих якостей персоналу; діагностику особливостей професійної компетентності кандидата на заміщення вакантної посади працівника органу місцевого самоврядування.

Модель системи діагностики особистісних професійно важливих якостей персоналу органів місцевого самоврядування повинна містити у своїй структурі декілька блоків. До першого блоку має бути включений комплекс із кількох тестів, створений з урахуванням надійності, стандартних критеріїв прояву. Другий блок повинен представляти собою перелік показників та їх ознак, що можуть бути представлені у певних одиницях прояву чи змістовних характеристик. Цей створений перелік показників покликаний забезпечувати діагностику серії основних, додаткових й інтегрованих показників, визначаючи мінімальний та максимальний рівні та ознаки відхилень їх прояву. Третій блок

має стати «системоутворюючим» і містити програмно- технічне забезпечення, що дозволить формувати програму тестування. Тобто орган місцевого самоврядування повинен визначити перелік особистісних та професійно важливих якостей для конкретного фахівця (вони підлягають діагностуванню), спираючись на кваліфікаційну характеристику чи посадові обов'язки, які вводяться в програмне забезпечення. На основі відповідних даних буде сформована програма тестування для конкретного працівника органу місцевого самоврядування.

Така система оцінки професійної придатності персоналу дозволить прагматично підійти до вирішення багатьох проблем управління кадровими ресурсами, а саме: при відборі на навчання єдиною умовою для зараховування працівників можуть бути результати комплексного тестування; результати тестування можуть стати основою для визначення потреби персоналу у навчанні, і запровадження, в подальшому, елементів індивідуально-орієнтованого підходу у роботі; під час проведення атестації дані комплексного тестування можуть виступати відносно об'єктивними показниками реальних та потенціальних можливостей фахівців у процесі їх кар'єрного зростання; при створенні банку кадрового резерву на регіональному (місцевому) рівні результати комплексного тестування спростять пошук кандидатів на заміщення вакантних посад органу місцевого самоврядування.

Новітньою технологією регламентування діяльності персоналу в органах місцевого самоврядування повинен стати менеджмент знань. У менеджменті знань об'єктом управління стають процес і результати реалізації знань спеціалістів. Це управління немайновими активами організації, яке повинно мати системний характер [6, с. 27].

Менеджмент знань як новітня технологія регламентування діяльності персоналу зробить можливим забезпечення динаміки процесу встановлення нового порядку діяльності в органах місцевого самоврядування, зокрема, через:

- зміщення пріоритетів у системі управління персоналом на стратегію управління інтелектуальним капіталом як системної цілісності, пошуку і

отримання знань, створення нових знань, ідей;

- розробку стратегії розвитку інтелектуального потенціалу органу місцевого самоврядування, за якої персонал орієнтується на перетворення загальних інформаційних даних у власні знання, актуальні для роботи;

- створення умов для збереження людського потенціалу, підвищення його якості, розвитку інтелекту, духовності;

- забезпечення відновлення кадрових ресурсів через фази відтворення, споживання, розподілу, збереження і розвитку у професійному середовищі;

- розкриття евристичного потенціалу людини, його використання в оцінці персоналу, просуванні по службі, стимулюванні праці;

- формування й розвиток інституційного механізму перетворення неявних інтелектуальних знань працівників у явні знання, формалізовані і готові до подальшого використання у практичній роботі;

- створення індивідуальних когнітивних моделей співробітників органу місцевого самоврядування;

- оволодіння працівниками методологією і методичними прийомами дослідницької роботи для вирішення інтелектуальних завдань практичного спрямування, набуття персоналом спроможності до саморозвитку, умінь ставити складні цілі і завдання, готовності до сучасних видів мобільності;

- набуття спроможності органами місцевого самоврядування і його персоналом до самоорганізації і комбінації всіх видів ресурсів (капіталів) під час реалізації своїх завдань;

- забезпечення «професійного довголіття» і «професійної корисності» персоналу органу місцевого самоврядування з можливістю його використання у системі підвищення кваліфікації, наставництві, інших формах навчання, передачі професійного досвіду молодим співробітникам;

- зміна ролі організаційної культури, культури менеджменту, мета яких повинна полягати у формуванні нових цінностей культури менеджменту, нового ставлення персоналу до процесів, що відбуваються в органі місцевого самоврядування, споживачів послуг та процесів у зовнішньому

середовищі[4,5];

- активізацію механізму самоорганізації кадрів.

Таким чином, органи місцевого самоврядування зможуть самостійно запроваджувати в процес регламентування роботи працівників новітні технології, що уможливить цілеорієнтований вплив на керовані об'єкти.

Список використаних джерел

1. Велешук С.С. Концептуальні підходи до визначення функцій та класифікації методів адміністративного менеджменту. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1952>

2. Кальниш Ю., Штика Л., Козюра І. Актуальні проблеми професіоналізації посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. Вісник державної служби України. 2005. № 4. С. 55-60.

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

4. Лаврук О.С. Формирование и развитие организационной культуры предприятия. Buletinul Științific al Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul. Științe Economice. №. 1 (13). 2015. P. 109-120.

5. Лаврук О.С. Умови побудови організаційної культури муніципального управління. Стратегічні напрями соціально-економічного розвитку держави в умовах глобалізації: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Хмельницький, 20 вересня 2019 року); за заг. ред. д. е. н., проф. Синчака В. П. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2019. С.167-169.

6. Серьогін С. М., Шпекторенко І. В., Липовська Н. А. Сучасні технології роботи з персоналом : наук. розробка. К.: НАДУ, 2010. 48 с.