

СЕКЦІЯ 2.
ДЕРЖАВНІ ТА МУНІЦИПАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ
РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

УДК: 35.08:35.082.4

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ
РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Авербух Герман Миколайович

аспірант, Міжрегіональна академія управління персоналом, м. Київ

Публічне управління є одним з найбільш складних і творчих видів людської діяльності спрямованим на здійснення впливу на соціально-економічну систему суспільства і включених в неї суб'єктів для стабілізації та оптимізації даної системи відповідно до цілей управління. Публічне управління здійснюється за допомогою державного апарату, який формується з сукупності органів публічного управління - Міністерств, відомств, комітетів та інших організацій, наділених компетенцією щодо здійснення тих чи інших функцій публічного управління (політичних, економічних, організаційних, правових та ін.). Ефективність діяльності того чи іншого державного органу по досягненню цілей публічного управління повинна оцінюватися по тому, які правові рішення приймає державний орган, які він здійснює організаційні дії і як вони впливають на суспільне життя[1].

Але все це в значній мірі визначається тим, як працює в цих органах публічного управління, який кадровий потенціал цих органів.

Рішення проблем формування, використання і розвитку кадрового потенціалу регулюється такої організаційної функцією (в рамках організації публічного управління та публічної служби), яка називається управління персоналом.

Управління персоналом включає в себе комплекс цілеспрямованих дій, спрямованих на: 1) визначення цілей і напрямів роботи з персоналом в плані його професійно-кваліфікаційного розвитку; 2) визначення форм, методів і засобів досягнення поставлених цілей; 3) організацію, координацію і контроль за виконанням прийнятих рішень.

Основними підсистемами управління персоналом є: 1) підсистема планово-аналітична (формування об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в персоналі в кватифікаційно-посадовому розрізі); 2) підсистема організаційна (підбір, розстановка, оцінка та безперервне навчання персоналу); 3) підсистема функціональна (підвищення, зниження, переклад, звільнення, підготовка резерву і посадове просування).

Функція управління персоналом являє собою комплексну діяльність, що охоплює всі аспекти роботи з кадрами для досягнення максимальної збалансованості цілей, функцій, інтересів організації та професійно-кваліфікаційних, ділових і особистісних якостей працівників, їх соціально-економічних інтересів і мотивації до праці в даній організації [3].

Організаційна функція управління персоналом знаходиться зараз під пильною увагою багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників [1].

Незважаючи на різноманітність підходів набір включаються в нього підфункцій досить стабільний і визначено, а саме: планування людських ресурсів організації; формування кадрового складу (відбір, прийом, адаптація, звільнення, скорочення, переклад); підготовка, підвищення кваліфікації, розвинене персоналу; організація праці, контроль виконання та атестація; оплата і стимулювання праці; охорона праці та здоров'я працівників; задоволення соціально-побутових потреб; інформаційно-аналітична робота по кадрам і ін. Управління персоналом як цілеспрямована і систематизована робота з персоналом дозволяє створити високопрофесійний трудовий колектив, здатний швидко, якісно і кваліфіковано вирішувати поставлені перед ним завдання в рамках повноважень того чи іншого органу публічного управління. У систему управління персоналом прийнято включати сукупність відносин, форм і методів впливу на формування та використання корпусу державних службовців.

Діяльність сучасного державного службовця є одним з багатограних і особливо відповідальних видів професійної діяльності з управління процесами суспільного розвитку, Забезпечення процесу підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень по координації діяльності різних структур публічного управління, урядових відомств з громадськістю та засобами масової інформації, а також інші складні завдання в галузі публічного управління вимагають серйозної професійної підготовки працівників державного апарату. Це викликає необхідність нового підходу до визначення змісту первинної підготовки кадрів для публічної служби, підвищення їх кваліфікації, а також формуванню єдиної кадрової політики в області професійного розвитку державних службовців.

Для успішного перетворення української економіки і реформування публічної служби, націленого на оптимізацію нормативного, організаційного та кадрового забезпечення, потрібна розробка і реалізація єдиної державної кадрової політики та ефективної стратегії формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів публічної служби.

Досягнення зазначених цілей вимагає проведення цілеспрямованої кадрової політики, найважливішими напрямками якої є: формування і розвиток організаційної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців підвищення ефективності і якості організації навчання; науково-методичне забезпечення, аналіз чинних навчальних програм, навчально методичних матеріалів; розробка

комплексної системи контролю за результатами навчання; поширення концепції державного замовлення на перепідготовку і підвищення кваліфікації державних службовців, які працюють в апаратах органів виконавчої влади на рівні територій, і визначення джерел фінансування їх навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу освітніх установ в області фінансового та податкового законодавства, державного будівництва і управління, міжнародних економічних відносин, управління державною власністю.

Список літератури:

1. Andriushchenko K., Datsii O., Aleinikova O., Abdulla A. M., Ali A. M. (2019). Improvement of the water resources management system at the territorial level. *Problems and Perspectives in Management*, 17(3), 421-437. doi:10.21511/ppm.17(3).2019.34.
2. Дацій Н.В. Новітні технології корпоративного менеджменту в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій [колективна монографія] / за заг.ред. д.е.н. Захарін С.В. К.: Вид. центр КНЛУ, 2014. 330 с.
3. Управління персоналом: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / І.О. Щєблїкіна, Р.І. Олексєнко. – Сімферополь : ДІАЙПІ, 2012. – 272 с. ISBN 978-966-491-306-2