

Сухорукова А. Л.

*кандидат наук з державного управління,
доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Подальші реформи та інтеграційні процеси, що відбуваються в Україні, потребують впровадження та активного використання нових підходів до розвитку системи управління персоналом у сфері трудових відносин органів державної служби.

Під управлінням персоналом державної служби слід розуміти систему адміністративного впливу на працівників апарату державних структур з метою ефективного використання їх професійних здібностей і можливостей.

У сучасних умовах управління персоналом органів публічної влади спрямоване на реалізацію закріплених у нормативно-правовій базі України положень державної кадрової політики, а також принципів діяльності та функцій державної служби. Організація управління персоналом державного апарату має системний характер, оскільки особливості управління персоналом визначаються принципами організації державного управління.

Сучасна модель системи управління персоналом характеризує взаємодію внутрішніх суб'єктів управління персоналом на різних рівнях. Модель передбачає інтеграцію стратегії управління персоналом у загальну стратегію організації, що дозволяє ефективно контролювати використання бюджету та ресурсів, коригувати цілі за результатами оцінки, концентрувати зусилля на вирішенні стратегічних питань та покращувати якість управління персоналом [1].

Основні проблеми у використанні кадрових технологій: недостатня організація професійного навчання державних службовців, неефективне використання інституту кадрового стажування, формування кадрового резерву та технологій конкурсного відбору; невизначеність кар'єрних перспектив персоналу. Основними завданнями використання кадрових технологій у системі державної служби мають стати: підвищення кваліфікації працівників кадрової служби шляхом професійної підготовки та перепідготовки кадрів; впровадження в практику органів державної служби новітніх кадрових технологій; формування системи стимулювання праці державних службовців; підвищення престижу державної служби та формування норм корпоративної культури.

Концепція розвитку кадрових технологій на державній службі повинна містити систему та технології управління процесом формування та раціонального використання кадрів органів державної влади. Методологія управління персоналом має передбачати аналіз соціально-правового статусу

персоналу органів державної влади як об'єкта управління, процесу формування поведінки публічних службовців, що відповідає стратегічним цілям і завданням державного управління.

Одним із механізмів підвищення ефективності управління персоналом на державній службі має стати уніфікація організаційних структур управління, оскільки їх нестабільність не дозволяє повноцінно реалізувати низку кадрових технологій. Важливо досягти формування високої організаційної культури, нормативного закріплення норм і правил поведінки державних службовців. Основними механізмами підвищення ефективності управління персоналом на державній службі на сучасному етапі можуть бути заходи, спрямовані на вдосконалення науково-методичного та консультативного забезпечення управління, розробка науково обґрунтованих моделей управління персоналом, підвищення рівня та якості інформаційного забезпечення управління персоналом [4].

Кожна кадрова функція повинна бути представлена окремими підрозділами. Відділ підбору персоналу повинен займатися як зовнішнім, так і внутрішнім відбором і адаптацією персоналу. Відділ оцінки повинен обслуговувати всі кадрові функції, щоб надавати об'єктивну інформацію про співробітників. Відділ організаційного розвитку повинен працювати з кадровим резервом і проводити заходи щодо оптимізації організаційної структури та бізнес-процесів. Діяльність відділу корпоративної культури повинна бути спрямована на підвищення лояльності співробітників і забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату. Навчальний центр повинен обслуговувати поточні та стратегічні потреби організації в професійних компетенціях персоналу. Відділ компенсацій і пільг повинен створити єдину систему оплати праці та мотивації, яка охоплює основну масу працівників [3].

Тому з метою підвищення ефективності реформування державної служби доцільно концептуально змінити роль і підхід до функціонування служб управління персоналом. Для цього потрібна ефективна комунікація, якісна методологія, фінансова підтримка, консалтингова підтримка та цілий комплекс сучасних інструментів управління персоналом для впровадження відповідних змін.

Список використаних джерел:

1. Авербух Г., Сухорукова А. Шляхи підвищення ефективності та дієвості механізмів управління персоналом публічної служби в контексті європейської інтеграції. Публічне урядування: збірник. №3 (28), грудень 2021. Київ : ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом", 2021. 10-17 с.
2. Петрова І. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи. Київ : КНЕУ, 2021. 722 с.
3. Руденко О. М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління. К.: НАДУ, 2019. 100 с.

4. Сільченко І. А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2019. № 1. С. 91–95.

5. Полторак А. С., Сухорукова А. Л., Бурковська А.І. Кібербезпека в системі трансформації управління бізнес-організацією. *Трансформація менеджменту бізнес-організацій: сучасні тренди та виклики : колективна монографія*. Київ : Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». 2021. С. 158-176.

6. Сухорукова А. Л. Шляхи вдосконалення проблемних питань взаємодії органів місцевого самоврядування та місцевих адміністрацій на обласному рівні. *Ольвійський форум - 2008: стратегії України в геополітичному просторі*. Ч.1. Ялта, 2008. С.113-115.

7. Сухорукова А. Л. Обласні державні адміністрації в контексті адміністративної реформи. *Сучасні проблеми адміністративної реформи в Україні : Матеріали всеукраїнської конференції з адміністративного права 05-06 березня 2009 р. / За заг. ред. С. М. Тимченка, Т. О. Коломійця*. Запоріжжя : ЗНУ, 2009. С. 116–117.