

отримати виплати та які податки заплатити? New Voice.Business. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/viplati-pracivnikam-za-opcioni-yak-pracyuye-sya-motivaciya-v-ukrajini-50216782.html> (дата звернення: 25.10.2023).

УДК 352.08(477)

Богдан СВИСТУН,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»,
науковий керівник:
Олена БРАЖКО,
д.н.держ.упр., проф. кафедри «Публічне управління та адміністрування»
Маріупольського державного університету
м. Київ

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Зміцнення правової основи держави в Україні призводить до підвищення вимог до професіоналізму та відповідальності державних службовців, особливо службовців органів виконавчої влади, відповідальних за прийняття управлінських рішень, розробку програм та реалізацію різноманітних політичних заходів. Питання, пов'язані з набором, відбором, навчанням та мотивацією працівників органів державного управління, зазвичай охоплюються поняттям «управління персоналом». Управління персоналом органів виконавчої влади та державної служби в цілому перебуває на стадії реформування і потребує розробки науково-методичних засад створення сучасної системи кадрового забезпечення в органах виконавчої влади України.

Вислів «кадри вирішують все» залишається актуальним, тому що персонал як найважливіший ресурс державного управління, репрезентований особами з певним набором характеристик, склад яких визначається поєднанням сильних і слабких сторін конкретної особи. Розробка методик відбору персоналу займає центральне місце в управлінні людськими ресурсами та підвищенні якості людських ресурсів в цілому. Питання управління персоналом в державних установах стало настільки важливим, що НАДС за допомогою аналітичних матеріалів міжнародних організацій розробило «Методику визначення адекватності завдань управління персоналом в державних установах»[1] з метою вдосконалення завдань до кадрових служб. Що стосується адміністративних органів, то слід звернути увагу на проблеми управління персоналом у системі державної служби, де необхідно розрізняти державних службовців[2], які виконують державні обов'язки та отримують заробітну плату з бюджету, та службовців[3], які можуть працювати як в органах державної влади, так і в органах місцевого самоврядування. Останніми роками велика увага приділяється підготовці та відбору державних службовців, що саме по собі є проблемою, оскільки перебуває у стані постійного реформування та гармонізації зі стандартами державної служби європейських країн.

Доцільно відзначити, що перед Україною, в сучасних умовах, стоїть низка проблем, пов'язаних з управлінням персоналом в органах виконавчої влади, для вирішення яких необхідно:

- збільшити самостійність кадрового забезпечення органів виконавчої влади;
- виділити пріоритет досвіду роботи над формальними вимогами;
- переглянути систему преміювання з тим, щоб преміальні фонди не перевищували 30% фондів оплати праці;
- пов'язати винагороду за роботу з ключовими показниками ефективності (KPI);
- формувати розмір посадових окладів у відомствах за принципом гармонізації;
- перетворити фахівців відділу кадрів на фахівців з управління персоналом;
- запровадити систему гнучкого робочого часу;
- формувати кадровий резерв для швидкого набору кандидатів на посади.

Загалом, незважаючи на помітні зусилля науковців і практиків у сфері державної служби щодо покращення ситуації у сфері адміністративного персоналу, сформульовані рекомендації не є беззаперечними або такими, що здатні спричинити зміни. Наприклад, рекомендації щодо перевірки рекомендацій та результатів діяльності претендентів на державну службу [4, с. 125] майже завжди зустрічаються з попередніми роботодавцями, які не бажають вказувати об'єктивні характеристики особи, оскільки хочуть уникнути конфліктів з ними. Використання тестів, анкет та кейсів під час конкурсів на посади також часто формалізоване, а іноді включає відверту фальсифікацію результатів. На відміну від кампаній, де менеджери та керівники в першу чергу зацікавлені в комерційній кваліфікації претендентів, в державних організаціях вступають в дію інші фактори, де відповідальність не є чітко визначеною. До них належать емоційний інтелект, емпатія, уміння працювати в команді, українська

ідентичність і здатність тримати удар. Сформовані на цій основі, цінності важливі, але, на жаль, недостатні для повноцінного виконання виконавської функції. Важливим може виявитися здатність претендентів до навчання, опанування цифрових технологій та творчого мислення, що потребує алгоритму критеріїв добору персоналу та залучення до цього процесу сторонніх організацій.

Таким чином, найважливішим ресурсом, що визначає ефективність державного управління, є людські ресурси. У системі виконавчої влади управлінські функції виконують як державні службовці, так і чиновники, вимоги до яких різні. Останніми роками велика увага приділяється підготовці та добору державних службовців, яка перебуває у стані постійного реформування та приведення у відповідність до стандартів державної служби європейських країн, що саме по собі є проблематичним, тому що в різних європейських країнах існують різні моделі управління персоналом, за винятком спільного підходу.

Реорганізація державної служби як висококваліфікованої та професійної діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, принесе значні зміни в систему державної служби. Основними компонентами реорганізації, які забезпечують вищезазначене, є визначення статусу державних службовців, відповідальних за реалізацію важливих національних реформ, на яких поширюються особливі умови оплати праці в рамках загальної системи оплати праці на державній службі; впровадження адміністративних принципів у систему державної служби через ефективну імплементацію Закону України «Про державну службу»; фінансова стабільність реформи системи оплати праці державних службовців з урахуванням макроекономічних показників; оптимізація чисельності персоналу в системі державного управління; утворення структурних підрозділів з управління персоналом або введення посади спеціаліста з питань персоналу в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади для скоординованого розвитку сучасного управління персоналом на державній службі; створення інтегрованої інформаційної системи управління персоналом на державній службі; реформування системи професійного навчання державних службовців, включаючи володіння однією з офіційних мов Ради Європи; посилення інституційної спроможності державних службовців.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Методологія визначення спроможності служб управління персоналом державних органів. Київ. 2019. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/UPRAVLINJA%20PERSONALOM/Analitika%20ta%20doslidgenja/metodilogia-viznach-spromog-sup.pdf>
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19>
3. Конституція України: Конституція, Закон 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
4. Грищук А. Б. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір : монографія. Львів, 2018. 232 с.

УДК 331.108:005.33

Антон СОРОКІН,
провідний інженер-технолог,
«ІНТЕРПАЙП НІКО ТЬЮБ»,
м. Дніпро

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ТА ЇХ ВІДПОВІДНОСТІ ЗМІНАМ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність теми розвитку особистості сучасного керівника пов'язана з тим, що зміни у діяльності організації є каталізатором як розвитку менеджера так