

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
МАРІУПОЛЬСЬКА МІСЬКА РАДА
ГО «ФОНД РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЯ»
ГО «ЦЕНТР АДАПТИВНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»
WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNO-HUMANISTYCZNA
(POLSKA, BIELSKO-BIALA)
EURÓPSKY INŠTITÚT ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA (SLOVAKIA)
РААТА GUGUSHVILI INSTITUTE OF ECONOMICS OF IVANE
JAVAKHISHVILI TBILISI STATE UNIVERSITY (TBILISI, GEORGIA)
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
НА НАЦІОНАЛЬНОМУ
ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ**

**Матеріали III Міжнародної
науково-практичної конференції**

Маріуполь – Київ, 2020

УДК 316/352

П 36

П-36 Публічне управління для сталого розвитку: виклики та перспективи на національному та місцевому рівнях: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. 21-22-травня 2020 р. Маріуполь (Україна). – Маріуполь-Київ: ПП Халіков Р.Р., 2020. – 250 с.

ISBN 978-617-7565-33-7

Редакційна колегія:

Марова С. Ф. – голова, д. держ.упр., професор, ректор Донецького державного університету управління

Чечель А. О. – заступник голови, д. е.н., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Балусва О. В. – д. е. н., професор, проректор з наукової та виховної роботи Донецького державного університету управління

Токарева В. І. – д. держ.упр., професор, проректор з науково-педагогічної роботи Донецького державного університету управління

Зелінська М. І. – к. політ.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Тарасенко Д. Л., – к.держ.упр., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Донецького державного університету управління

Хлобистов Є.В. – д. е. н., професор, Національний університет «Києво-Могилянська академія»; директор Міжнародного науково-дидактичного інституту Вищої Школи економіки та гуманітаристики (Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna (Bielsko-Biala, Polska)

Abesadze Ramaz, Doctor of Economics, Professor, Paata Gugushvili Institute of Economics of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University (Tbilisi, Georgia)

Zat'ko Jozef, Dr.h.c. mult. JUDr., Honor. Prof. mult., prorektor pre medzinárodné vzťahy Wyższa Szkoła Komunikacji i Zarządzania (Polsko, Poznań), Prezident Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania (Slovakia)

Павленко О.П. – к. е. н., доцент, завідувач кафедри менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету

Відповідальна за випуск – *Чечель А.О.*,
д.е.н., доцент, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування
Донецького державного університету управління

© Донецький державний університет управління
(м. Маріуполь), 2020

Тарасенко Д.Л.

*доктор економічних наук, доцент,
Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)*

Щукіна О.А.

*здобувач ОС «магістр», спеціальності «Адміністративний
менеджмент», Донецький державний університет управління
(м. Маріуполь)*

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кадрова політика відіграє що не найважливішу роль в діяльності організації. Процес забезпечення ефективності функціонування суб'єкту залежить від ефективності процесу управління персоналом. Отже, в сучасних умовах все більшої актуальності набуває питання мотивації персоналу.

Кадрова політика – система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального, високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства, адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах [1].

В організації має бути сформована чітка стратегія управління кадровим складом. Використання технології набору, відбору та процесу працевлаштування персоналу надасть можливість керівництву підприємства сформулювати виразне бачення стратегічної мети.

У відповідності до орієнтації процесу формування кадрового складу на внутрішнє або зовнішнє середовище виділяються наступні типи кадрової політики [2]:

- відкрита кадрова політика: підприємство готове прийняти на роботу будь-якого фахівця, якщо він має відповідну кваліфікацію, без урахування досвіду роботи у цьому або спорідненому йому підприємстві;

- закрита кадрова політика: підприємство орієнтується на включення нового персоналу тільки нижчого посадового рівня, а заміщення відбувається з числа працівників підприємства.

Отже, в організації мають бути представлені чіткі критерії відбору кадрів з урахуванням усіх здібностей та потенціалу працівника задля максимального наближення його до вакантної та в перспективі займаної посади.

Основними напрямками забезпечення ефективності кадрової політики можуть стати наступні:

- визначення потреб роботодавця та відповідності працівника критеріям та вимогам (наприклад, співпраця з закладами освіти щодо підготовки спеціалістів за профілем);

- оцінка якості виконуваної роботи працівника;

- оцінка мотивації праці в організації (розробка та використання анкетування);

- оптимізація мотиваційних заходів відповідно до потреб та бажань працівників;

- розробка та впровадження системи підвищення кваліфікації та розвитку особистості працівника.

Також важливе місце в організації слід відвести процесу контролінгу персоналу, який забезпечує ефективність кадрової політики.

Кінцева мета контролінгу полягає в регулярній, об'єктивній і комплексній оцінці діяльності персоналу, яка має бути спрямована, насамперед, на оптимізацію управлінських рішень в сфері кадрової політики й забезпечення конкурентоздатної стратегії організації в області людських ресурсів. Кадрова політика має бути адекватна стратегії розвитку підприємства, орієнтована на тенденції й плани його розвитку і покликана враховувати забезпечення необхідного зростання виробничих показників, збереження фінансової рівноваги і конкурентних позицій на ринку [3].

Кадрова політика повинна надавати можливості для кар'єрного зростання працівника в плані реалізації його потенціалу таким чином підвищуючи ефективність діяльності підприємства в цілому, необхідним є відповідність працівника сучасним ринковим викликам та пристосування до мінливих умов сьогодення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. С. 36.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Бутенко І.А., Курносова А.В. Напрямки вдосконалення кадрової політики та підвищення ефективності управління персоналом підприємства. Вісник економічної науки України. №3. Одеса, 2014. С. 9.

УДК 352.07

Тарасенко О.Ю.

кандидат економічних наук, доцент,

Донецький державний університет управління (м. Маріуполь)

РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ В РАМКАХ РОЗВИТКУ МІСТА МАРІУПОЛЯ

Стратегічне управління в рамках сьогоденних реформ та викликів є незмінним інструментом управління розвитком територій в умовах невизначеності та впливу внутрішніх факторів. Саме за рахунок стратегічного управління здійснюється формування стратегії, яка визначає бачення розвитку території в майбутньому і встановлює орієнтири щодо досягнення поставленої мети.

Важливу роль в розробці стратегії будь-якого міста відіграють бачення його мешканців в майбутньому, в залежності від чого необхідним є формулювання відповідних пріоритетів розвитку територій. Наразі стрімких обертів набирає процес розвитку міста Маріуполь в межах реалізації стратегії «Маріуполь: стратегія розвитку 2021».

В рамках структури стратегічних цілей міста Маріуполя за напрямками діяльності визначено наступні стратегічні цілі [1]:

- підвищення ефективності місцевої ради;
- підвищення економічної конкурентоспроможності;
- підвищення конкурентоспроможності якості життя.

В основу формування стратегічної цілі підвищення ефективності місцевої ради покладено розвиток нового муніципалітету та