

Секція 1

НОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Амбіцька Наталія

(науковий керівник: д.е.н., проф. професор кафедри менеджменту
та публічного управління Желок Т.Л.)

ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Реформування державного управління в сучасних умовах відбувається за трьома ключовими напрямками:

- трансформація структур та впровадження сучасних практик та інструментів формування публічної політики;
- впровадження сучасних методів управління персоналом, зокрема оптимізацію процедуру набору персоналу, впровадження сучасної інформаційної системи з управління персоналом, запровадження процедури оцінювання результатів роботи державних службовців за чіткими показниками ефективності (KPIs);
- реалізацію інструментів електронного урядування – впровадження системи електронної взаємодії органів державної влади та системи електронного документообігу, оптимізацію надання 30 популярних державних електронних послуг із використанням мобільного ID, активний розвиток відкритих даних.

Система державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні повинна вийти на якісно новий європейський рівень, стати інститутом взаємодії між державою та суспільством, через який реалізовуватиметься поєднання конституційно закріплених зобов'язань держави, відносин з кадровим потенціалом та ефективності діяльності державних органів.

На сьогодні в Україні невідкладним є вирішення таких завдань, як:

- створення загальнонаціональної системи управління персоналом та її складових: регіональних підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку;
- розроблення та впровадження системи моніторингу людського розвитку;
- детінізація ринку праці, подолання зловживань при наймі працівників, організації трудового процесу та оплати праці;
- створення системи й технологій залучення інвестицій в людський розвиток;
- удосконалення національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління,

місцевого самоврядування, соціально-гуманітарній сфері, ключових галузях економіки, промисловості та агропромисловому комплексі.

Актуальною є проблема подолання кадрових деформацій в органах державної влади, органах місцевого самоврядування і, передусім, забезпечення захисту прав людини та формування антикорупційних механізмів у сфері державного управління – запобігання виникненню та управління конфліктом інтересів в публічній службі.

Широке впровадження інформаційних технологій в сучасне управління та виробництво вимагає значного підвищення якості професійної підготовки працівників, її гнучкості, безперервності підвищення їх кваліфікації впродовж усього професійного життя, які не можливо зреалізувати без ефективної кадрової політики та пов'язаної з нею кадрової роботи.

Серед основних проблем у сфері кадрової політики, які потребують невідкладного вирішення, є такі:

По-перше, невідповідність кадрової політики публічних інститутів вимогам трансформаційних процесів у державі. Значна частина наявного кадрового корпусу державного управління та місцевого самоврядування не готова до роботи в умовах сьогодення і на перспективу.

По-друге, недосконалість законодавчої бази, яка не надає процесам управління персоналом правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері.

По-третє, відсутність стратегічного спрямування щодо підготовки персоналу відповідно до потреб суспільства, яке передбачає кваліфіковане здійснення прогнозування, планування, постійне оцінювання ситуації з персоналом у країні.

По-четверте, невпорядкованість, слабка функціональна визначеність структур по роботі з персоналом, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб, що веде до неефективності, неузгодженості підходів у кадровому менеджменті на всіх рівнях. Такий стан заважає активній професіоналізації багатьох видів економічної діяльності, професійній самореалізації людей практично в усіх сферах суспільного виробництва. Державна кадрова політика повинна спиратися на потужну систему по роботі з персоналом, сучасні технології з управління персоналом.

Для вдосконалення якісної складової кадрового забезпечення публічного управління пропонуємо: використовувати кращі міжнародні освітні практики з питань децентралізації, проектного менеджменту, планування та управління розвитком на базі відкритих веб-ресурсів особливе нахпталт навчальної платформи швейцарсько-українського проекту «Спільнота практик: сталий розвиток», створити організаційно-методичні передумови для запровадження муніципального консалтингу як інституції, яка може гнучко поєднати окремі навчальні форми з наданням консалтингових послуг.

Використані джерела

1. Стратегія реформування державного управління: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/pro-vikonannya-u-2016-2017-rokakh-strategii-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya-ukraini-na-2016-2020-roki.pdf>

Афанасьєва Яна

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Богач Ю.А.)

РОЗШИРЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ МОТИВАЦІЇ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ГРУПОВИМИ ПРОЦЕСАМИ

Як показує практика, наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високу ефективність праці. Шлях до ефективного управління людиною пролягає через розуміння її потреб, мотиваційних настанов. Тільки знаючи те, що спонукає людину до дії, які мотиви покладено в основу її діяльності, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею. Тобто, використання найефективніших способів впливу на поведінку людини, її трудову активність є функцією сучасного менеджменту.

Але незважаючи на достатньо широке коло досліджень швидко змінюване сучасне економічне середовище потребує науково обґрунтованих управлінських рішень у галузі менеджменту персоналу, що неможливе без дослідження мотиваційних аспектів трудової поведінки людини.

Теорія і практика мотивації персоналу ТОВ «Сінема-Центр» спирається на поняття мотиваційного механізму управління організацією (персоналом), який розглядається як механізм дії на мотиваційні спрямування працівників організації як за допомогою матеріального і соціального стимулювання, так і через систему корпоративних (організаційних) цінностей для забезпечення найбільш ефективного результату його діяльності. На нашу думку, для ухвалення кваліфікованих управлінських рішень щодо створення та розвитку ефективного мотиваційного механізму необхідно застосовувати мотиваційний моніторинг, тобто систему постійного спостереження і контролю за станом мотивації зусиль працівників.

Мотиваційний моніторинг повинен розглядатись як складова соціально-економічного моніторингу – функції сучасного менеджменту, що охоплює область збору і накопичення інформації, аналізу і найближчого прогнозування. У складі соціально-економічного моніторингу як концепції традиційні функції збору, обробки і аналізу інформації певним чином змінюються. Відмінність соціально-економічного моніторингу від традиційного для вітчизняної аналітичної школи аналізу господарської діяльності підприємств полягає в