

Керування компетенціями дозволяє моделювати нові компетенції, розвинути існуючі та створювати список посадових компетенцій, проводити атестацію працівників за рівнем компетентності.

Отже, компетентнісний підхід відіграє важливе значення як системоутворюючий чинник людського потенціалу компанії. Він дозволяє об'єктивно оцінити відповідність посад особам, що їх займають на усіх етапах життєвого циклу підприємства. Це ключовий елемент стратегічного рішення компанії про потребу в персоналі, його розвитку, ротатції кадрів, залучення зовнішніх джерел (аутсорсинг), маркетингу персоналу, звільнення тощо.

Використані джерела

1. Правоторов В. Чи потрібна вашому бізнесу стратегія розвитку персоналу?. URL: <http://www.sibcon.com>.
2. Пушкар З., Павлик С. Якісні характеристики керівника та їх вплив на ефективність управління. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Сер. Економіка. 2013 р. Вип. 2 (39), ч. 1. С. 189-193.

Степан ПАЛЮХ

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Руслан АВГУСТИН

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

У період проведення системних реформ у системі публічного управління в Україні проблема довіри населення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, формування їх позитивного іміджу стає однією з найбільш важливих у політичному й соціально-економічному житті українського суспільства. Пояснюється це, насамперед, тим, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування в умовах реформування й розвитку всіх сфер у державі стають об'єктом особливої уваги з боку всього суспільства, і рівень довіри населення до них та їх діяльності зумовлює найбільшою мірою соціальну стабільність суспільства та його готовність до серйозних реформ.

Високий рівень довіри населення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування сприяє також стабілізації соціально-політичної ситуації, підвищує рівень взаємодії державних структур і громадянського суспільства, покращує соціальне самопочуття службовців, якість роботи відповідних органів влади.

Одночасно протягом останнього часу в Україні спостерігається з різним

ступенем інтенсивності значне зниження рівня довіри населення до представників влади. Цей факт зумовлений зростанням вимог з боку суспільства до ефективності роботи державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якості послуг, що надаються громадянам, і, головне, до їх морального вигляду (нетерпимістю до аморальних вчинків, до бюрократизму, корупції, відірваності від інтересів громадян тощо).

Імідж публічної служби (державної служби та служби в органах місцевого самоврядування) є одним із важливих напрямів комунікативної діяльності держави, однією зі складових системи публічного управління в умовах розвитку інформаційного суспільства. Він має змінюватися відповідно до динаміки та тенденцій суспільного розвитку.

Саме поняття “імідж” походить від латинського “*imago*” що пов’язано з латинським словом “*imitary*”, тобто “імітувати”, “створювати образ” [1]. При цьому деякі вчені, що спеціалізуються на людських взаєминах (“public relations”), небезпідставно розмежовують поняття “імідж” та “образ”, хоча останнє і є дослівним перекладом англійського терміна “*image*” [2]. Так, розглядаючи проблему формування іміджу людини, управліня, ми скоріше будемо мати на увазі його зовнішній вигляд, манеру триматися та розмовляти тощо. Під образом цієї людини ми розуміємо уявлення, враження про нього, що формується в головах оточення.

Новий імідж повинен бути чітко структурованим, керованим, розроблятися та реалізовуватися за відповідною схемою залежно від обставин. Важливою складовою ефективного іміджу органів державної влади та органів місцевого самоврядування є рівень довіри до них з боку громадськості, харизматичність керівників органів влади, здатність нести відповідальність за прийняті рішення, внутрішня й зовнішня складові процесу позиціонування органів влади, здатність до презентації своєї діяльності, особистісний фактор, розвинені комунікативні здібності тощо [3].

Таким чином, ми можемо констатувати, що сучасний стан іміджу органів публічної потребує змін і впровадження інноваційних стратегій його покращення на загальнодержавному рівні. Особливістю іміджу державних службовців є те, що він нерозривно пов’язаний із цілим комплексом, що має назву “імідж влади”.

Формування нового іміджу службовців має також здійснюватися на основі принципу покращення особистих моральних якостей та професійних рис, важливих у діловому світі. Основоположними чинниками формування позитивного іміджу органів державної влади має стати професіоналізм її представників і модель двосторонньої комунікації між владою та народом на основі чесності й відкритості.

Проблема позитивного іміджу органів влади особливо гостро постає в

переломні моменти розвитку суспільства, коли зростає тиск зовнішніх обставин, а внутрішні незгоди розхитують самі основи державної влади та всієї системи управління. У зв'язку із цим ми можемо визначити такі напрями покращення іміджу органів публічної влади:

1. Визначення основних потреб громадян, а в разі необхідності – потреби окремих соціальних груп, і на цій основі – побудова основних засад (принципів) оновленого іміджу органів влади.

2. Доповнення цих принципів необхідними характеристиками з урахуванням потреб масової суспільної свідомості в бажаному образі та можливостей органу державної влади їх демонструвати.

3. Перекладення основних характеристик іміджу на різні канали комунікацій органів державної влади в зрозумілих, доступних для масової аудиторії формах.

Одночасно варто наголосити, що процес формування позитивного іміджу органів державної влади та (або) окремих службовців повинен здійснюватися поступово, цілеспрямовано й постійно.

Імідж органів державної влади передбачає також соціальне конструювання, що базується на професійних і моральних якостях усіх службовців. Він має три основні комунікативні функції: полегшити аудиторії сприйняття інформації про державну службу; забезпечити режим найбільшого сприяння при сприйнятті особистості державного службовця; підготувати ґрунт для формування установок щодо позитивного ставлення до окремого службовця та системи державного управління загалом.

Формування позитивного іміджу органу державної влади та органів місцевого самоврядування можна розглядати з урахуванням двох паралельних процесів: стихійного виникнення в суспільній свідомості образу влади та цілеспрямованого його формування з урахуванням потреб і запитів об'єкта вказаного процесу.

Якщо не працювати цілеспрямовано над створенням позитивного іміджу, образ, сформований в уяві громадян, може виявитись таким, що не відповідає реальному стану справ та має небажані відхилення від реальності. Все це може позначитись на ставленні громадян до влади, поглиблювати існуючі суперечності та викликати недовіру до органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

Використані джерела

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / упоряд. В. Бусел. Київ: Перун, 2003. 1440 с.
2. Словник іншомовних слів / за ред. О.С. Мельничука. Київ, 1974. URL: <http://www.rozum.org.ua>.
3. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Августин Р.Р. та ін. Механізми та функціонально-структурні інструменти забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в умовах сучасних загроз економічної безпеки: монографія. Видавництво ННБК «АТБ», 2019. 552 с.