

підвищення змістовності праці, виконання найвідповідальніших завдань, кар'єрного зростання.

### *Список використаних джерел*

1. Алюшина Н. Ефективні інструменти управління знаннями і кадровим потенціалом органів державної влади та органів місцевого самоврядування. *Ефективність державного управління: збірник наук. праць*. 2015. Вип.43. С.165–175.
2. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.
3. Руденко О. М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: навч.-метод. Матеріали. К.: НАДУ, 2013. 100 с.

**Роксолана Прохорчук**

студентка,

Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка

## **ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНИХ УСТАНОВ**

Сучасні умови діяльності організацій соціокультурної сфери вимагають створення ефективної системи управління персоналом організації, розвитку її кадрового потенціалу. Управління персоналом відіграє важливу роль у розвитку суспільства, оскільки від правильного підходу до управління персоналом залежить управління організацією в цілому. За допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей та завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з цим оволодіння основами організації процесу управління персоналом набуває особливої актуальності.

Комплектування державної служби висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави, нині набуло першочергового значення. Для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтовувати потребу державних органів та їх апарату у фахівцях, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Отже, робота з персоналом в публічних установах повинна проводитися з метою комплексного вирішення питань комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити радикальні суспільно-економічні перетворення.

Метою стратегії управління персоналом є формування напрямку руху підприємства у мінливому середовищі шляхом розробки та реалізації кадрової політики.

До найголовніших принципів стратегічного управління відносяться такі:

1. Принцип самоорганізації. Публічна установа як система може функціонувати не тільки зменшуючи небажані відхилення, а й збільшуючи

бажані за допомогою позитивного зворотного зв'язку. Система, що використовує принцип самоорганізації, знаходить у флуктуаціях зовнішнього середовища корисні для себе стимули й посилює їх у контурах з позитивним зворотнім зв'язком. Самопосилення йде до виникнення нових негативних зв'язків, що стабілізують систему, тобто відбуваються структурні зміни, які ведуть до нового рівня гомеостазу або до коливань. Система самоорганізується, якщо про її елементи можна стверджувати, що вони самі приймають рішення. У результаті між елементами вникають деякі відносно стійкі об'єднання, що дають їм певні переваги. Принцип самоорганізації дозволяє виявити механізм автономної циклічної самопідтримки й запустити його для каналізації цілеспрямованої самоорганізації. Він має на увазі усвідомлене врахування тенденції, що органічно властиві людським колективам.

3. Принцип обмеженої раціональності. Доцільність використання при стратегічному управлінні принципу «обмеженої раціональності», при якому рішення виробляється на основі прогнозованої інформації та знань про тенденції в змінах економічних інтересів елементів, що складають систему й компоненти зовнішнього середовища. Ці рішення підлягають корегуванню в міру надходження нових даних до моменту початку реалізації рішення та подальшої адаптації в ході реалізації.

4. Принцип самовизначення. Специфічність стратегічного управління виражається, зокрема, у тому, що воно можливе без взаємодії з елементами зовнішнього середовища. Тому інструменти й методи стратегічного управління повинні розроблятися на базі принципу самовизначення.

5. Принцип диверсифікації. Значення диверсифікації полягає в тому, що вона є одним із засобів вирішення основного протиріччя економічної науки – уявлення про рідкість ресурсів і необмеженість потреб. Інакше кажучи, вона сприяє, з одного боку, вирішенню проблеми раціонального використання ресурсів шляхом більш повного залучення у виробничий оборот усіх наявних ресурсів підприємства, а з іншого – пов'язана з найбільш ефективним розподілом ресурсів між альтернативними варіантами використання. Крім того цей принцип має застосовуватися при виборі джерел інформації, експертів.

6. Принцип резервування ресурсів. Потреба в ресурсах не є похідною від ринкового становища фірми, скоріше її ресурсний потенціал зумовлює успішний виступ на ринку. А отже принцип стратегічного мислення знаходить прямо протилежну спрямованість, тобто стратегічне управління зводиться до управління його ресурсами. Для ефективного управління необхідно мати резерви, а відносно управління ресурсами треба мати у своєму розпорядженні резерви ресурсів..

7. Принцип безупинної адаптації. Адаптивний характер стратегічного управління й забезпечує можливість дії, що випереджають, на випадок непередбачених обставин. По суті, адаптивний підхід до планування як функції управління забезпечує одержання на виході сукупності стратегічних планів діяльності підприємства

Ця система принципів стратегічного управління підтверджує той факт, що їх сукупність – це система зі своїми синергетичними властивостями, що є необхідною умовою для побудови ефективної системи стратегічного управління. Основна мета стратегічного менеджменту персоналу – створення стратегічних можливостей завдяки забезпеченню установи висококваліфікованими, лояльними, мотивованими працівниками, діяльність яких дасть змогу мати конкурентні переваги у довгостроковому періоді.

### **Список використаних джерел**

1. Носик О. А. Впровадження асесмент-центрів як чинник ефективного розвитку служб управління персоналом державних органів. *Аспекти публічного управління*. Дніпро: Вид-во ДРІДУ НАДУ, 2017. № 46 (8). С. 47-55.

2. Прудіус Л. В. Європейські стандарти управління персоналом як умова забезпечення якості державної служби. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2016. № 3 (55). С. 155-160.

Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

**Анастасія Смоліна**

студентка,

Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка

## **УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ**

Отримання Україною статусу розвиненої держави із значною питомою вагою наукоємної продукції в загальній структурі виробництва, розвинутим інформаційним суспільством і високим рівнем якості життя можливе лише шляхом розвитку та укріплення позицій національних виробників на внутрішньому і зовнішньому ринках. Першочергово це вимагає поліпшення рівня конкурентоспроможності продукції, що загальновідомо залежить від її якості та позиції на ринку. Враховуючи ситуацію, яка склалася, практично всім національним виробникам продукції машинобудування варто реалізувати комплекс заходів, для значного поліпшення конкурентоспроможності власної продукції, які і становлять зміст стратегічних змін на підприємстві.

Сучасне бізнес-середовище характеризується низкою властивостей, які обумовлюють характер діяльності суб'єктів господарювання. До цих властивостей варто віднести високий рівень конкуренції як на національному так і на світовому ринках, посилення процесів глобалізації та інтеграції, які зближують економіки різних країн, створюючи тим самим, з одного боку, більш привабливі можливості для розширення ринку, а з іншого – знижують захисні бар'єри для підприємств як захист від агресивної політики транснаціональних