

- підвищення кваліфікації персоналу;
- удосконалення систем розвитку та мотивації персоналу;
- підтримання корпоративної культури підприємства тощо.

Умовами встановлення стратегічних цілей щодо управління персоналом мають стати: його загальними і функціональними стратегічними цілями, узгодженість з місією підприємства, відповідність конкурентній позиції підприємства. Як вважають науковці, концепція управління людськими ресурсами і стратегічне управління можуть підвищити конкурентоздатність підприємства, сформувати ефективне управління підприємством, створити його додаткові цінності.

Персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку, і якщо його конкурентна позиція є дуже слабкою, то причини такого становища насамперед криються саме в системі управління персоналом.

Якісні зміни в роботі з персоналом в рамках стратегічного підходу до управління ним, перш за все, завбачати заміну традиційних напрямів кадрової роботи на інноваційні, в основу яких покладено стратегічний аспект. Як наслідок – планування потреби в персоналі, навчання, оцінка, відбір, виступають як складові стратегії управління персоналом, набувають єдину цільову спрямованість на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства і нову якість.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. І. Стратегічне управління у сфері публічного управління та адміністрування: навч.-метод. посіб. Харків: Вид-во Іванченка І. С., 2019. 137 с.
2. Балан В. Г. Стратегічне управління. Практикум: [навч. посіб.] 2-ге вид. перероб. і допов. Київ : Наукова столиця, 2018. 523 с.

Вікторія ГАБРИЛЕЦЬКА

здобувачка освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ КЕРІВНИЦТВА ПУБЛІЧНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Розвиток будь-яких організацій, в тому числі, публічних, і їх результативна робота неможливі без ефективною управлінської діяльності, в першу чергу, керівника. Саме керівник виробляє стратегію управління, консолідує зусилля

своїх підлеглих на досягненні цілей та вирішенні важливих завдань, що, у свою чергу, відображається на підготовці та прийнятті відповідних управлінських рішень.

Керівником публічної організації (або її структурного підрозділу) є професіонал, який виконує функції управління, реалізацію яких втілює в ухваленні конкретного управлінського рішення та несе відповідальність за результати діяльності підпорядкованого йому колективу, міра якої залежить від рівня публічної організації чи її структурного підрозділу. Члени колективу, підпорядкованого керівникові, тією чи іншою мірою приймають участь у процесі розробки та реалізації управлінського рішення, при цьому його ухвалення залишається тільки за керівником [1].

Отже, центральною фігурою публічної організації є керівник. Тому, важливою умовою забезпечення належного функціонування організації в сучасних умовах є виконання керівником своєї ролі у ній. Місце і роль керівника в організації полягає у забезпеченні: результативного управління організацією; раціонального використання керівниками владних повноважень; створення і збереження як власної репутації, так і репутації організації; формування у керівників лідерських рис. Більше того, як зазначає автор наукової праці [2, С. 66], особа керівника має об'єднувати в собі лідера, управлінця і простого громадянина, який буде зацікавленим у добросовісному виконанні покладених на нього завдань, не буде зловживати своїми повноваженнями, а також трудитиметься на благо організації, яку він представляє, і посадовою особою якої він є.

Робота публічної організації залежить від ефективної управлінської діяльності, функції щодо забезпечення здійснення якої виконує керівник. Тому, роль керівника в організації є надзвичайно важливою. Уміння та бажання керівництва створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, застосовувати потрібні управлінські методи, вирішувати конфліктні ситуації залежать від обраного стилю керівництва і впливають на результативність роботи публічної організації.

Управлінська практика доводить, що особливості управлінської діяльності обумовлені стилем керівництва, якому керівник віддає перевагу для роботи з співробітниками. Причому, спосіб, за допомогою якого управляють людьми, має значний вплив на результативність роботи підлеглих та самого керівництва [2, С. 67].

Ефективність керівництва визначається “індивідуальним підходом”, тобто можливістю успішно вирішувати основні проблеми людських стосунків: уміння реагувати на непередбачувану поведінку підлеглих, подолання інформаційного “голоду” у колективі, чітке формулювання вимог до співробітників,

встановлення з ними надійного зворотного зв'язку. Разом із тим, ефективно керівництво припускає, що люди спільно координують ресурси, визначають завдання, висувають і підтримують ідеї, планують діяльність. Колективний підхід, який використовує керівник, дозволяє вирішувати проблеми спільно. Тим самим виробляється більше ідей, зростає інноваційна здатність організації, зменшуються можливості для появи стресових ситуацій [3].

Об'єктивну необхідність керівництва публічною організацією обумовлюють такі причини:

- керівник є першою особою – представником організації, що надає йому можливість одноосібно вирішувати всі питання, віднесені до його компетенції;
- керівник виконує роль арбітра, виступаючи при цьому не тільки представником публічної організації, але й джерелом очікуваної соціальної справедливості (як стосовно працівників організації, так і стосовно споживачів її послуг, оскільки в основу діяльності організацій покладено принципи соціальної ефективності і соціальної справедливості);
- діяльність і вчинки керівника всебічно оцінюються вищестоящими керівниками, колегами, підлеглими, а також зовнішнім оточенням, що є своєрідною формою контролю;
- за рівнем ієрархії управління керівник публічної організації має менші можливості безпосереднього спілкування з рядовими співробітниками ніж їх безпосередній керівник.

До особливостей роботи керівників в публічних організаціях віднесемо:

- безперервність управління, єдиноначальність, неділимість владних повноважень керівників;
- чіткі форми службової ієрархії, переважно, централізованого підпорядкування з одночасною обмеженістю управлінського впливу відносно органів і посадових осіб, які мають процесуальну самостійність в прийнятті рішень;
- забезпечення спеціальних правових режимів і пов'язаних з ними обмежень;
- необхідність використання державно-владних повноважень при прийнятті юридично обов'язкових актів;
- тісне співробітництво з іншими організаціями, а також органами державної влади та органами місцевого самоврядування, громадськістю і населенням;
- часові рамки для підготовки та прийняття управлінських рішень в умовах високої інформаційної невизначеності;
- можливість заподіяння істотного збитку у випадку прийняття невірною або несвоєчасного управлінського рішення.

Хороший керівник повинен володіти наступними особистими якостями:

широким кругозором, глибокими знаннями в певній сфері, професіоналізмом, новаторством, творчим підходом до роботи; відчуттям розуміння ситуації; творчим відношенням до роботи, завзятістю, упевненістю в собі і відданістю справі; нестандартним мисленням, винахідливістю, ініціативністю і здатністю генерувати ідеї; готовністю до змін, відвертістю, гнучкістю і легкою пристосованістю до змін, що відбуваються; прагненням до співпраці, комунікабельністю і відчуттям успіху; емоційною врівноваженістю і стресостійкістю, психологічними здібностями впливати на людей; ситуаційним лідерством; здатністю працювати в колективі і з колективом; умінням передбачати результат; внутрішньою потребою до саморозвитку і самоорганізації; здатністю і умінням ризикувати; здатністю діяти самостійно; відповідальністю за діяльність і за ухвалені рішення; здатністю побачити, виділити істотне; мистецтвом виконувати плани [4, С.152].

Існує тісний взаємозв'язок між змінами державно-суспільних відносин та вимог до керівників у соціальних системах, зокрема, в публічних організаціях. Особливої ваги набуває питання забезпечення відповідності найкращих професійних і людських якостей у осіб, які обіймають не тільки керівні посади в системі управління державою, а й у системі управління організаціями. У сучасних умовах мають працювати керівні кадри, проникнуті національною ідеєю, поєднуючи новаторський, послідовно-демократичний характер з орієнтацією на роботу в умовах ринку, спроможні по-новому мислити й управляти, з новим рівнем загальної політичної та управлінської культури [5]. Портрет керівника мають доповнювати якості лідера [6].

Список використаних джерел

1. Міщук Є. Керівник і його роль в організації діяльності посадових осіб публічної адміністрації. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1010>
2. Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посіб. Б.В.Новіков, Г.Ф.Сініюк, П.В.Круш. К. : Центр навч. літ-ри, 2004. 560 с.
3. Лігінчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности руководителя: Учебный курс. URL: <http://www.ecollege.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?go=part-006>.
4. Осадча Н.В. Репутація керівництва у контексті формування репутації підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2017. №10. С. 149-152.
5. Гончарук Н. Т. Портрет керівника в державному управлінні: соціально-психологічний аспект. Н.Т.Гончарук, І.Г.Сурай Вісн. НАДУ. 2010. № 2.
6. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби: дис.... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03. К., 2007. 487 с.