

HR-branding – це комплекс ініціативних заходів, спрямованих на покращення іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих з кращих фахівців у своїй сфері [2; 4].

Для українських підприємств перспективним є використання таких технологій управління персоналом, як jobshadowing, buddying, асесментцентр, грейдинг, гейміфікація. Для адаптації персоналу використовуються технології jobshadowing та buddying. Метод навчання jobshadowing означає, що новий працівник стає так би мовити тінню більш досвідченого працівника, спостерігає за роботою фахівця з досвідом і взаємодіє з ним Buddying – це технологія створення рівних дружніх стосунків із колегою, які проявляються в підтримці, допомозі, передбачають опіку над новим співробітником [1].

Асесмент-центр базується на комплексній оцінці компетентностей, що необхідні для певної посади шляхом використання ділових ігор [6, с. 83]. Для встановлення оптимального рівня заробітної плати кожного працівника використовують технологію грейдингу. Грейдинг дозволяє через ранжування посад за групами відповідно до їх важливості для компанії визначати належну оплату праці персоналу. Гейміфікація – це технологія, основою якої є ігрові механізми, що водночас мотивують та навчають персонал.

Використання інноваційних технологій управління персоналом є запорукою досягнення результативності цілого підприємства за допомогою практично сформованого персоналу з трудовим потенціалом, націленого на досягнення власних і загальних для підприємства цілей. Сучасні технології управління також дають змогу відкрити і розвивати неочевидні на перший погляд ресурси підприємства та резерви працівників. Саме тому стратегія кожного сучасного українського підприємства повинна формуватися на основі впровадження сучасних технологій управління кадровим потенціалом та стимулюванням його розвитку.

Список використаних джерел:

1. Білорус Т. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Економіка. 2009. Вип. 107-108. С. 85-87.
2. Лобза А.В. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективності системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Молодий вчений*. 2015. №26. С. 74-80.
3. Осипенко А.М. Значення та розвиток хедхантингу на вітчизняних підприємствах. *Управління розвитком*. 2014. №3. С. 87-89.

4. Прохоровська С. А. HR-бренд в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2016. Вип. 21. С. 77-81.
5. Прохоровська С. А., Дяків О.П. Аутплейсмент як соціально-орієнтована технологія управління персоналом. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конференції 23-24 жовтня 2019 р. К.: КНЕУ, 2019. С. 255-257.
6. Скляр Є.П. Застосування методу асесментцентру в оцінюванні професійних спроможностей. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2013. №205. С. 82-85.
7. Executive Search в IT: як відрізнити методуку відбору від традиційного пошуку. HRM платформа: веб-сайт. URL: <https://hurma.work/blog/executive-search-v-it-yak-vidriznyty-metodyku-vidboru-vid-tradycijnogo-poshuku/>

Павло КОЛЯСА

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

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

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

Ефективне функціонування публічної організації неможливе без стабільного і тривалого розвитку, головну роль в якому відіграє процес управління організаційними змінами. Досвід вітчизняних та закордонних організацій указує на важливість своєчасного та ефективного впровадження змін не лише під час економічного зростання, а й для подолання кризових явищ. Основною метою змін у публічній організації є реформування органів публічної влади на основі системи управління, завдяки якій будуть відбуватися поетапні перетворення, спрямовані на здійснення змін та забезпечення стабільного розвитку. Водночас питання управління організаційними змінами в публічній організації в умовах сьогодення досліджене недостатньо, а наявні методи здійснення змін не завжди є актуальними. Динамічне середовище, велика кількість факторів впливу на публічну організацію та проблеми децентралізації, що вирішуються в Україні, викликають необхідність невідкладно реагувати

ситуаційні зміни. Адаптація до новостворених умов функціонування повинна бути як швидкою, так і ефективною, що дасть змогу підвищити результативність системи публічного управління та забезпечить її майбутній розвиток.

Розвиток і зміни – невід’ємні складники будь-якої організації. Під час функціонування будь-якої організації, у тому числі публічної, виникає необхідність певного балансу змін і відносно стабілізації. Деякі зміни є очевидними результатами прийнятих рішень в організації, інші – пов’язані з рішеннями, прийнятими кимось ззовні, ще інші – тільки передбачаються [1]. Зміни незалежно від того, були вони заплановані чи ні, обов’язково супроводжуються певними наслідками для організації, тому необхідність успішного здійснення змін в організації очевидна.

Щоб управляти змінами в публічній організації, потрібно впорядкувати процес та обґрунтувати його структуру. Структура процесу змін є багатоступеневим і повторюваним процесом, який охоплює три етапи: підготовку до змін, власне управління змінами, регулювання та закріплення змін. Підготовка до змін – це відправний пункт змін, на цьому етапі необхідність змін повинна усвідомлюватися не тільки її ініціаторами, а й учасниками майбутніх змін. На цьому етапі доцільно провести діагностику стану організації. Для успішного здійснення змін необхідно аналізувати причини майбутніх змін, позитивні й негативні боки, чітко формулювати цілі змін і лише потім проводити ці зміни [2, с. 20–24].

Власне управління змінами повинне базуватися на технології управління змінами та реалізуватися через загальні функції менеджменту, такі як планування, організування (забезпечення підтримки змін та подолання опору перемінам), формування системи мотивування змін та контролювання.

Коригування та закріплення змін охоплюють збір інформації про впроваджені зміни, виявлення проблемних моментів у проведенні змін та застосування коригуючих дій.

Управлінський складник визначає, які саме підходи будуть використовуватися керівниками під час здійснення змін в організації. На рівні окремої організації, у тому числі публічної сфери, можуть застосовуватися різноманітні підходи, серед яких: 1) процесний, який розглядає управління змінами як процес реалізації відомих управлінських функцій (планування, організації взаємодії, мотивації, контролю), кожна з яких сама по собі є

процесом; 2) системний визначає механізм побудови зв’язків організації з навколишнім середовищем через вплив середовища на організацію, та навпаки; 3) ситуаційний виокремлює такі елементи: розуміння керівництвом необхідності змін у певній управлінській ситуації, вміння керівництва передбачати наслідки змін; визначення керівництвом факторів, що є найвагомішими у цій ситуації, та вибір найоптимальнішого методу, який забезпечив би найефективніше досягнення цілей за даних обставин; 4) поведінковий ґрунтується на єдності відношенням працівників до цілей змін та засобів їх реалізації; 5) контекстний передбачає аналіз зовнішнього та внутрішнього контексту організації, що визначає можливості та напрями проведення змін; 6) компетентнісний передбачає залучення працівників, що володіють потрібними професійними здібностями та професійними навиками, для досягнення визначених цілей та завдань змін; 7) адаптивний охоплює процес пристосування організації до змін та динаміки зовнішнього середовища [3].

Процес управління змінами в публічній організації повинен базуватися на забезпеченні участі громадськості на всіх етапах цього процесу, особливо на етапі планування та впровадження змін. Уміле забезпечення участі свідчить також про зрілість системи управління в органі місцевого самоврядування. Зміцнення компетенцій щодо участі громадськості в управлінні змінами в органі місцевого самоврядування стосується як керівних кадрів, так і працівників. Ці компетенції охоплюють не тільки знання і практичні навички, а й передусім відповідну поведінку (відношення) представників місцевого самоврядування на всіх рівнях у питаннях залучення представників громадськості до підготовки, а пізніше до впровадження стратегії змін і планів. Влада органу місцевого самоврядування має відчувати відповідальність за формування позицій у сфері змін [4, с. 76–80].

Зміни мають відбутися у свідомості влади і людей, оскільки лише тоді можна буде в умовах згоди і спільної відповідальності зробити вибір пріоритетів, прийняти відповідні рішення, впровадити зміни та отримати позитивні результати. Ефективне управління змінами повинне забезпечити низку результатів відповідно до запланованих змін: поліпшення якості життя місцевої спільноти та найкраще задоволення потреб мешканців; розвиток партнерських зв’язків у рамках господарських суб’єктів і установ, органів місцевого

самоврядування; поліпшення стану господарських суб'єктів та іноді суттєві зміни у соціально-економічній сфері (виникнення нових суб'єктів); краще використання місцевих ресурсів і потенціалу; поліпшення комунікацій між адміністративними установами, які забезпечують надання адміністративних послуг у сфері малого та середнього бізнесу; покращення якості діяльності органів публічної влади.

Отже, ефективність процесу управління змінами в організації публічної сфери значною мірою залежить від участі громадськості на всіх етапах цього процесу. Чітко розроблена та обґрунтована система управління змінами в публічній організації здатна забезпечувати не тільки поліпшення якості життя людей, а й якості діяльності органів публічної влади у цілому.

Список використаних джерел:

1. Августин Р. Р. Формування інституціонального механізму регулювання тіньового сектору та економічного зростання. *Научные труды ДонНТУ*. 2014. № 3. С. 185-189.
2. Лавриненко В. Суть та теоретичне обґрунтування основних понять системи управління змінами в органах публічної влади. *Актуальні проблеми державного управління*. 2016. № 1(65). С. 20–24.
3. Тарнавська Н. П., Демків І.О. Концептуальні положення моделі управління гнучкістю підприємства. *Бізнес інформ*. №2. 2017. с. 307-317.
4. Артеменко А.Г. Інновації в системі місцевого самоврядування як засіб управління розвитком територіальних громад. *Державне управління*. 2016. Вип. 269. С. 76–80.

Євгенія КОНДРЯ

здобувачка освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Олена ДУДКІНА

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ АРХІВНОЇ СПРАВИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Одним із пріоритетів у діяльності архівних установ та структурних підрозділів публічного управління в сучасних умовах є розроблення і запровадження технологій архівного зберігання електронних документів та інформаційна діяльність. Інформаційна діяльність, яка передбачає виконання певних дій з різними видами інформації (а саме: збір, передача, обробка,

збереження тощо) стає необхідною умовою для функціонування та розвитку як окремої особи, так і в більш широких глобальних масштабах. Як складова сфери, що займається отриманням, зберіганням, переробленням інформації, архівна справа здійснює посередницькі функції між утворювачами і споживачами ретроспективної документної інформації.

Проблема ефективності використання архівних фондів органів державної влади та органів місцевого самоврядування має не лише внутріархівне значення, але й першочергово важлива в умовах інформатизації суспільства та сучасних процесів цифровізації економіки. Вона відбиває рівень сприйняття ретроспективної документної інформації споживачами, результативність використання інформації у тих галузях суспільного життя та соціально-економічного розвитку, в яких вони функціонують. Ефективність організації використання відображає результативність діяльності архівної установи з надавання суспільству архівної інформації. Саме тому, висока ефективність організації використання розглядається в науці і практиці як максимальне задоволення архівістами усіх вимог суспільства у ретроспективній документній інформації при оптимальному використанні інформаційних ресурсів. Під вимогами суспільства розуміють не тільки ті потреби, що знайшли своє втілення у реальному попиті, а й потенційні інформаційні потреби, виявлені архівною установою на перспективу.

Слід наголосити, що ефективне використання архівних фондів як на рівні держави, так і на рівні регіонів і громад, досягається шляхом інтеграції усіх головних ділянок роботи архіву: експертизи цінності документів архівного фонду, комплектування ними архівних установ, забезпечення збереженості документів, їх обліку та створення досконалого довідкового апарату. У цьому контексті всю роботу архівних установ націлено на всебічне розкриття і оптимізацію інформаційного потенціалу Національного архівного фонду України, забезпечення правових, економічних, фінансових, організаційних, технічних, наукових умов організації користування архівними документами й архівною інформацією.

Також вважаємо за доцільне підкреслити, що важливою складовою функціональної діяльності архівних структурних підрозділів органів місцевого самоврядування є їх методична робота (МР). Зокрема, згідно чинних нормативних вимог, остання розглядається як розроблення і вдосконалення