

реалізовуватися за допомогою системи організаційних заходів, регулюючих учбовий процес. Характер і тип підготовки і перепідготовки державних службовців визначаються тим, для якої системи державного управління вони призначені.

Крім того, має бути забезпечено постійне оновлення змісту професійного навчання відповідно до потреб економічного та соціального розвитку країни, імперативів суспільного реформування, зокрема становлення демократичного суспільства.

Ефективність підготовки і підвищення кваліфікації чиновників у великій мірі обумовлена тісною взаємодією учбових закладів (університетів, академій, шкіл, коледжів та ін.) з відповідними державними органами. У багатьох країнах створюються спеціальні учбові заклади для підготовки кадрів державної служби, навчання в яких передувє суворий відбір.

У країнах Європейського Союзу дуже ретельно відносяться до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, оскільки державний апарат повинен функціонувати стабільно, не дивлячись ні на які політичні, соціальні або економічні проблеми в країні.

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в країнах ЄС орієнтується на те, що в органах державної влади повинен працювати державний службовець, який здатний на основі і в рамках закону проявляти самостійність, творчість і заповзятливість, бути дисциплінованим і готовим на особистий ризик заради держави, визнавати, дотримувати і захищати свободи людини і громадянина.

Запровадження адміністративної реформи в Україні, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби органічно пов'язані з професійною підготовкою кадрів.

Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється на конституційних засадах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на засадах оновленого законодавства про державну службу, освіту та інших законодавчих і нормативних актів. Стратегія професійного навчання кадрів — це стратегія майбутнього України.

В той же час необхідним є створення нового мотиваційного механізму, не лише стимулюючого, а такого, що ставить службовця

перед необхідністю постійного оновлення своїх професійних знань, умінь та навичок.

Потребує удосконалення діюча система професійного навчання державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування з метою задоволення не лише потреби держави у висококваліфікованих кадрах, а й державного службовця як особистості. Для цього необхідно спрямувати діяльність навчальних закладів і органів управління цією системою насамперед на підготовку і виховання управлінців та аналітиків.

Професійне навчання державних службовців доцільно вести переважно в державних закладах освіти, здатних забезпечити підготовку фахівців відповідного профілю.

У майбутньому ж до навчання державних службовців широко має бути залучена на конкурсній основі й мережа недержавних навчальних закладів, яка в умовах ринкових відносин пропонуватиме різноманітні освітні послуги.

Суспільство і держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників і фахівців органів державної влади та місцевого самоврядування, формування реального та перспективного резерву їх кадрів з тим, щоб своєчасно були підготовлені фахівці для заміщення нових посад, у тому числі у нових структурах державного апарату, а також з тим, щоб поліпшувалась якість та підвищувалась ефективність управлінського процесу. Таким чином, одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України є якісний розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Юрій ПИТАК

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ПЛІННОСТІ КАДРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Формування стабільних висококваліфікованих трудових колективів відноситься до одного з головних напрямків використання робочої сили. Основою регулювання трудової активності персоналу є встановлення

закономірностей процесу плинності кадрів і залежності інтенсивності їх плинності від соціально-демографічних характеристик (стать, вік, освіта). Виявлення цих закономірностей дозволяє прогнозувати кількість звільнень працівників.

Плинність кадрів – це сукупність звільнених працівників за власним бажанням або за недотримання правил трудового розпорядку [2]. Висока плинність знижує ефективність роботи організації, оскільки на залучення нових працівників витрати є більшими, ніж на вивчення причин і зменшення плинності кадрів. Водночас, для розробки конкретних заходів зниження плинності кадрів доцільним є виявлення причин, мотивів і факторів.

Причини звільнення тісно пов'язані з факторами, під якими розуміють: зміст і організацію праці; систему морального та матеріального стимулювання; організацію виробництва й управління; стиль керівництва, взаємостосунки в колективі; систему професійного просування.

Звільнення вимагає дотримання трудового законодавства, максимально об'єктивних критеріїв відбору, мінімізації затрат, відкритості та інформації, компенсації і допомоги в працевлаштуванні. Звільнення персоналу – це комплекс заходів з дотримання правових норм та організаційно-психологічної підтримки з боку адміністрації при звільненні працівників [1].

Основними причинами і мотивами плинності кадрів в організації є: низький рівень заробітної плати окремих працівників у зв'язку з поганою організацією праці; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації і основної професії; невизначеність перспектив професійного росту та систематична робота в понадурочні години і вихідні; важкі та шкідливі умови праці, незадовільні взаємовідносини у колективі, з адміністрацією; незадоволеність професією.

Детальне вивчення плинності кадрів в організації доцільно здійснювати при допомозі спеціальних досліджень з метою:

- створення загального портрету тих, хто звільняється (на базі даних про вік, стать, сімейний стан, кількість дітей, загальний і професійний освітній рівень, стаж, рівень зарплати за останні декілька місяців);
- вивчення причин звільнення (незадоволеністю роботою, умовами, режимом праці, неможливістю навчатись, незадовільними взаємовідносинами з керівництвом, із колегами).

Найбільший вплив на зниження коефіцієнта плинності кадрів спричиняє зростання середньої заробітної плати, поліпшення житлово-побутових умов, підвищення освітнього рівня працівників, закріплення

кадрів в організації.

Таким чином, з метою вдосконалення механізму регулювання плинності кадрів організації пропонуємо наступні заходи:

- переглянути систему преміювання та персональні посадові надбавки;
- сформувати резерв та заміщення керівних посад;
- більш гнучко планувати графік відпусток;
- посилити відповідальність безпосередніх керівників організації за дотриманням правил внутрішнього розпорядку;
- розробити індивідуальні плани кар'єри спеціалістів і керівників.

Залежно від характеру причин плинності кадрів доцільно розробляти заходи різного спрямування, а саме:

- техніко-економічні – покращення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання, організації і нормування праці;
- організаційні – удосконалення процедур найму і звільнення працівників, системи професійного просування, навчання;
- соціально-психологічні – удосконалення стилю і методів управління, взаємовідносин у колективі, системи морального заохочування;
- культурно-кадрові – покращення побутового обслуговування, харчування, проведення культурно-масової і спортивної роботи і т.д.

При регулюванні плинністю кадрів зростає роль соціальної інформації, під якою розуміють сукупність правової, соціологічної, соціально-психологічної і педагогічної усвідомленості керівників організації та працівників служб управління, що сприятиме спрямованому впливові на процеси, які проходять у колективі, і вихованню працівників. Тобто – це інформація, потрібна для розробки і прийняття відповідних рішень.

Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень з формування стабільних колективів необхідно організувати отримання своєчасної постійної і повної інформації щодо плинності кадрів, основних причин плинності на рівні організації. Основу інформаційної бази для аналізу процесу руху повинні скласти дані первинного обліку, державної статистичної звітності і матеріали соціологічних досліджень. З метою визначення рівня стабільності колективу рекомендується один раз на три роки проводити облік працівників організації за чисельністю, статтю, віком, професійними групами і стажем роботи в організації. Аналіз показників допоможе виявити і визначити заходи щодо закріплення кадрів.

Отже, розроблені заходи щодо вдосконалення механізму

регулювання плинності кадрів організації сприятимуть формуванню стабільних колективів.

Література:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.

2. Шишкін В.О. Проблема плинності кадрів на підприємстві та шляхи її вирішення / В. О. Шишкін, Н. В. Лозова // Інвестиції: практика та досвід. – 2019. – № 12.

Наталія ПЛЕШ

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Августин Р.Р.)

УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЮ СИСТЕМОЮ В ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ

Зміни у політичній, економічній та соціальній сферах життя України, її інтеграція у європейське співтовариство, впровадження новітніх технологій зумовлюють необхідність реформування й удосконалення всіх напрямів інформаційного забезпечення управління, починаючи від державних органів і завершуючи низовими установами, підприємствами та організаціями. Реалізація цих процесів пов'язана із вдосконаленням управління інформаційно-аналітичною системою в державному органі. Головними інструментами в даному середовищі вистають інформаційні потоки. Розглядаючи роль інформації в управлінні, сучасна наука нагромадила значну кількість підходів, які висвітлюють різні аспекти даного питання. Необхідне розмежування поняття «дані», «інформація», «знання»: знання можуть розглядатися як продукт використання інформації, тоді як сама інформація, в свою чергу, є похідною від даних (фактів, відомостей), та представляє їхню структуровану (оброблену, придатну для подальшого користування) сукупність. Тому досліджуючи процеси прийняття управлінських рішень, інформація може бути визначена як структуровані дані, придатні для подальшого застосування в процесі управління, продуктом використання яких є знання [1].

В контексті дослідження управління інформаційно-аналітичною системою проаналізовано сутність та об'єктивну необхідність

інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної виконавчої влади в Україні. Необхідність інформаційно-аналітичних досліджень обумовлена не тільки наявністю інформаційних бар'єрів, які перешкоджають одержанню потрібної інформації, а й дефіцитом часу в діяльності споживача інформації. Дефіцит часу суб'єктів управління як споживача інформації потребує перекладання на спеціальну інформаційну службу завдань постійного слідування за інформацією щодо визначених інформаційних потреб, витягу необхідних інформативних фрагментів з усього масиву інформації, аналітико-синтетичного перетворення вихідної інформації у відповідності до потреб споживача. Виконання цих завдань потребує створення системи інформаційного забезпечення споживачів інформації, в якій вони виступатимуть визначальним чинником під час підготовки інформаційно-аналітичних документів [2].

Встановлено, що ефективна та якісна система інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної виконавчої влади є невід'ємною складовою професійного функціонування системи державного управління, яке, в свою чергу є безпосереднім чинником економічного зростання, забезпечення обороноздатності країни, соціально-політичної стабільності та розвитку демократичних засад в управлінні державою.

В процесі дослідження нормативно-правового забезпечення управління інформаційно-аналітичною системою в державному органі, встановлено, що законодавчу базу в даному секторі, становлять 7 законів України, укази президента України, розпорядження та постанови Кабінету Міністрів України та інші нормативні документи центральних органів виконавчої влади. Виокремлено систему органів державного управління, в компетенції яких знаходяться проблеми інформатизації державно-управлінської діяльності.

За результатами аналізу інформаційно-аналітичної системи в державному органі диференційовано види управлінської діяльності в частині визначення завдань, вирішуваних в органі державної влади, та виконавців цих завдань. Запропоновано класифікацію завдань за ступенем інтелектуальності і складності. В ході аналізу встановлено, що на даному етапі найбільш актуальною методологічною проблемою є розробка стратегії модернізації інформаційних служб державного апарату, основним лейтмотивом якої є зростання ефективності прийняття управлінських рішень. Запровадження такого алгоритму, що передусім прийняттю управлінських рішень на всіх рівнях, дозволить оптимізувати