

Інна ЧИКАЛО

к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

Наталія ЛУЦЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ ПУБЛІЧНОГО СЕКТОРУ

Формування та розвиток системи адміністрування в Україні потребує нових концептуальних підходів до управління персоналом в публічних організаціях, що є складним і багатогранним процесом, який вимагає використання різноманітних технологій, від ефективності впровадження яких залежить ефективність та результативність функціонування публічних організацій в цілому. Зазначене обумовлено тим, що якість публічного управління на різних його рівнях значною мірою детермінується професіоналізмом державних службовців, їхнім умінням надавати якісні публічні послуги, мотивованістю та добросовістю. За цих умов актуалізується проблематика використання сучасних технологій управління персоналом в системі адміністративного менеджменту організацій публічного сектору.

Управління персоналом в організаціях публічного сектору є сукупністю принципів, методів і засобів цілеспрямованого впливу на персонал, що забезпечують максимальне використання їх здібностей при виконанні посадових обов'язків для досягнення цілей організації, та потребує оптимального кількісно-якісного кадрового складу, організації професійного й соціального розвитку персоналу, досягнення мобільності та ефективного використання його можливостей. В основі цих відносин лежать принципи, методи і форми впливу на діяльність персоналу.

Цільові орієнтири управління персоналом у публічній сфері визначаються на державному рівні, зокрема окреслені Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки. Так, метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [1]. Досягнення цієї мети має бути забезпечено через реалізацію комплексу завдань, а саме: в соціальному аспекті – високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці; в економічному аспекті –

забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення; в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті; в організаційному аспекті – розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності [1].

При цьому, слід врахувати, що у чинному законодавстві задекларовані наступні цілі державної кадрової політики: розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців; відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення управлінських завдань у державному секторі економіки; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ [1].

Практична реалізація вище перелічених цілей потребує застосування відповідних сучасних технологій управління персоналом. При цьому, варто врахувати, що сучасні технології ефективного управління персоналом розроблені та застосовуються в основному у приватному секторі, постає проблематика наукового обґрунтування та пошуку напрямів їх адаптації для публічної сфери.

До таких технологій, на наш погляд, слід віднести технології розвитку персоналу (коучинг, менторство, компетентнісний підхід), вивільнення персоналу (даунсайзинг, аутплейсмент) та оцінювання персоналу (Performance Management, Технологія Assessment Center, Hay Group), зміст яких розкрито у таблиці 1.

Таблиця 1

Сучасні технології управління персоналом, пропоновані для застосування в організаціях публічного сектору

№ з/п	Назва технології	Характеристика технології
1	Технології розвитку персоналу	
1.1	Коучинг	безупинний процес співробітництва менеджера і службовця, що сприяє успішній діяльності компанії. Коучинг є синтезом бізнес-консультування, тренінгу, психологічного консультування, NLP-сесій. Це самостійний метод із власною філософією, технологією й правилами, який може використовуватися як елемент управлінського

№ з/п	Назва технології	Характеристика технології
		консалтингу. Коуч допомагає керівникові усвідомити його цілі, причини удач і невдач і визначити напрямок зміни поведінки керівника й, відповідно, зміни в розвитку організації, при цьому реальні завдання виявляються в процесі роботи.
1.2	Менторство	Наставники в основному покладаються на просування вже існуючих знань або професійних навичок, тобто навчають тому, що знають самі. Перевагою цього методу є можливість менторства "без відриву від виробництва".
1.3	Компетентнісний підхід	Модель компетенцій являє собою сукупність знань, вмінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для досягнення працівником успіху на конкретній посаді в організації. Компетенції – це знання та вміння у певній сфері людської діяльності, а компетентність – якісне використання компетенцій
2. Технології вивільнення персоналу		
2.1	Даунсайзинг	комплекс заходів, що реалізується менеджментом організації з метою підвищення організаційної ефективності, продуктивності і конкурентоспроможності і що припускає скорочення витрат, ліквідацію робочих місць, зменшення кількості рівнів управлінської ієрархії або зміну системи організації; стратегія поліпшення фінансового стану організації і зниження витрат шляхом скорочення чисельності персоналу.
2.2	Аутплейсмент	комплекс заходів, спрямованих на підтримку звільнених співробітників, що передбачає залучення спеціалізованих організацій з метою надання зацікавленим особам допомоги при працевлаштуванні. Аутплейсмент полягає в тому, щоб допомогти співробітникам, які потрапили під скорочення, адаптуватися в нових для них обставинах, виробити власну стратегію пошуку відповідного робочого місця і, врештірешт, знайти роботу.
3 Оцінки персоналу		
3.1	Performance Management	це концепція управління підвищенням результативності діяльності персоналу організації, що складається з трьох елементів – вимірювання, зворотного зв'язку і позитивної винагороди (мотивування)
3.2	Технологія Assessment Center	це комплексна технологія стандартизованої, об'єктивної, багатокомпонентної, кваліфікованої оцінки професійного рівня, особистісних якостей, а також потенційних можливостей працівників, що включає процедури моделювання ситуацій, у результаті яких спеціально підготовленими консультантами оцінюються певні навички і поведінка працівника.
3.3	Hay Group	Використання уніфікованого підходу до системи оцінки посад на основі застосування єдиного набору факторів; в ході оцінки використовуються однакові правила визначення оцінок посади по кожному фактору; визначення розміру заробітної плати за результатами розрахунку балів за єдиними правилами.

Примітка. Сформовано з використанням [2-4].

Використання окреслених сучасних технологій управління персоналом в організаціях публічного сектору дозволить забезпечити ефективне їх функціонування в умовах реформування та модернізації.

Використані джерела

1. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
2. Аутплейсмент – спосіб закріпити імідж компанії в період вимушених звільнень. URL: <http://www.recruiting.net.ua>.
3. Гавриш О.А., Довгань Л.Є. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 528с.
4. Носик О. А. Компетентнісний підхід в розвитку кадрового потенціалу органів публічного управління. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2015. № 2 (48). С. 177-183.

Ольга Чорна

к.е.н., викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Інвестиційна діяльність є одним із найважливіших засобів забезпечення прогресивних структурних зрушень в економічних системах. Вона розглядається як основна складова процесу формування вартості та її приросту, на основі якої виникають можливості росту для усіх сфер економічної діяльності.

Процес дослідження інвестицій вимагає визначення їх місця в системі наукових знань. Тому, важливо встановити взаємозв'язок інвестування із іншими науковими дисциплінами та категоріями, що дозволяє обґрунтувати та узагальнити його методологічні основи.

Політекономічне походження терміну “інвестиція” обумовлює його приналежність до сукупності економічних знань, що охоплюють фундаментальні та прикладні аспекти функціонування виробничо-господарських суб'єктів та соціально-економічних інститутів. Внаслідок цього відбувається взаємоадаптація та взаємодоповнення категорій, процесів та методів дослідження інвестицій із аналогічними поняттями макроекономіки, мікроекономіки, економіки підприємств, фінансово-кредитних дисциплін та фінансового обліку. Такий зв'язок забезпечує різностороннє дослідження інвестицій та його похідних понять в межах інвестиційної системи. З метою спрощення процесу наукового пізнання інвестиційний процес та інвестиційна