

Використані джерела

1. Асанова А. А. Готовність інститутів громадянського суспільства до демократії *Наукові праці. Державне управління.* 2013. Вип. 202. Т. 214. С. 37-41.
2. Гаман Т. В. Роль і значення зв'язків з громадськістю у формуванні позитивного іміджу органів державної влади. *Унів. наук. зап.* 2011. № 4 (40). С. 408-415.
3. Кіндрат Л. Р. Концептуальні засади та сутнісні характеристики демократії участі. *Вісник НАДУ при Президентові України (Серія "Державне управління").* 2017. № 1. С. 13-20

Луцик Юлія

(науковий керівник: д. е. н., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Надвничний С. А.)

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ КАДРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

На сьогодні дуже актуальним постає питання щодо впровадження сучасних інформаційних технологій кадрового менеджменту в діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Організаційні ефекти від впровадження сучасних кадрових технологій полягають: у скороченні часу прийняття рішень на всіх рівнях управління, зокрема і щодо навчання державних службовців; підвищенні якості кадрових рішень; оперативності підготовки звітності органів публічного управління відповідно до чинного законодавства.

На сьогодні в органах публічної влади недостатньо активно використовуються сучасні кадрові технології. Серед найбільш поширених технологій, які уже багато років впроваджуються на публічній службі варто виокремити: щорічне оцінювання, атестацію, навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), проведення конкурсів, стажування, мотивацію працівників тощо. Однак, поступово вони втрачають свою ефективність і потребують оновлення.

З метою формування якісного кадрового потенціалу в органах публічної влади та забезпечення кар'єрного розвитку публічних службовців, крім основних технологій, доречним є впровадження й таких інноваційних: 1) ефективною самопрезентації (портфоліо кар'єрного просування); 2) визначення оптимального кар'єрного шляху (побудова кар'єрограм і карт кар'єри); 3) оптимізації постановки кар'єрних цілей і процесу розробки планів кар'єри (сценарій аналізу кар'єри і розробки особистісного плану розвитку, технології розробки плану кар'єри) [1, С. 29].

Портфоліо кар'єрного просування має вигляд пакету документів у паперовому або електронному вигляді, який відображає всі досягнення (академічні, професійні та ін.). У портфоліо кар'єрного просування відображаються не тільки вже досягнуті успіхи, але і потенційні можливості професійного розвитку кандидата. До того ж змістове наповнення портфоліо постійно оновлюється, оскільки в ньому мають бути відображені всі досягнення потенційного працівника.

Однією із важливих кадрових технологій є розробка кар'єрограм. Під кар'єрограмою прийнято розуміти документ, у якому в графічній формі представлений оптимальний кар'єрний шлях до посад вищої ланки управління, а також до інших ключових посад в організації. Як часовий проміжок для розробки кар'єрограми обирається період 10 років і більше. Кадрова технологія побудови кар'єрних карт М. Армстронга близька до методу кар'єрограм, але в ній більше значення надається не посадовому просуванню, а розвитку професійних компетенцій. М. Армстронг визначає рівні кар'єрного зростання через призму інформації, яку державний службовець отримує в процесі свого навчання та підвищення кваліфікації та використовує у процесі виконання посадових обов'язків. Ці рівні він називає «діапазонами компетентності», для кожного з яких чітко визначені вимоги до досвіду і освітньої підготовки фахівців. Межі «діапазонів компетентності» позначаються «ключовими точками». На основі визначених «діапазонів

компетентності» і «ключових точок» створюється карта кар'єри [2, С. 145].

Серед кадрових технологій варто виокремити метод побудови сценарію самоаналізу кар'єри і розробки особистого плану розвитку, що використовується працівниками здебільшого для прийняття обґрунтованого рішення щодо розвитку своєї кар'єри. Сценарій самоаналізу містить наступні кроки: ревізія працівником своїх умінь і навичок: виявлення тих, які активно використовуються в процесі здійснення професійної діяльності, тих, які незатребувані в роботі, а також тих, які потенційно необхідні для кращого виконання покладених на них функцій та обов'язків; виявлення працівником своїх життєвих цілей та визначення ролі професії та кар'єри в його житті; розробка декількох альтернативних варіантів майбутньої кар'єри; формування переліку перспективних умінь та навичок, яким працівнику необхідно набути для подальшого професійного розвитку; окреслення мети навчання та вибір найоптимальнішого способу навчання, який дозволить поєднувати його із роботою; окреслення перед працівником його потенційних можливостей і ресурсів, необхідних для здійснення навчання; складання плану заходів індивідуального навчання, який дозволить поєднувати його із кар'єрою.

Технологія планування кар'єри В. Сандерса ґрунтується на методі SWOT-аналізу і призначена для оптимізації постановки кар'єрних цілей. Вона організовує процес виявлення власних інтересів і потреб, а також мотивує до мобілізації потенційних можливостей, знань і ресурсів для їх реалізації. Методика передбачає виконання двох завдань:

– побудова балансу переваг і недоліків, яка передбачає проведення співробітниками самоаналізу власних сильних і слабких сторін (які є можливості для кар'єрного просування і яких навичок і умінь на даний час не вистачає). Виконання цього завдання сприяє кращому розумінню себе, усвідомленню своїх переваг (сильних сторін), які допомагають мобілізувати внутрішні ресурси для

подальшого кар'єрного просування, своїх недоліків (слабких сторін), що допомагають визначити цілі розвитку;

– огляд симпатій та антипатій, метою якого є усвідомлення власних потреб, окреслення цілей, яких працівник хоче досягти в житті (без чого він не буде почувати себе успішним) і те, чого він хоче уникнути в майбутньому. Це завдання допомагає чітко і конкретно уявити бажаний спосіб життя.

Технологія планування кар'єри С. Д. Рєзніка більш деталізована та поглиблена у порівнянні з методикою В. Сандерса. Крім того, вона не обмежується лише підготовкою до процесу планування кар'єри, а містить також інші етапи, завершальним з яких є постановка кар'єрних цілей. Методика планування кар'єри С. Д. Рєзніка містить три етапи: побудова балансу особистих успіхів і невдач, який формується на основі визначення найважливіших успіхів і досягнень, виокремлення здібностей, які були використані в процесі їх здійснення, виявлення найсуттєвіших поразок і невдач, а також здібностей, яких не вистачило для ефективного здійснення професійної діяльності, окреслення методів, які працівник використовував для подолання цих невдач; групування здібностей, виокремлення двох-трьох найважливіших сильних і слабких сторін, наприклад: професійні знання та досвід, соціальні та комунікативні здібності, особисті здібності, здібності керівника, інтелектуальні здібності тощо; проведення аналізу «мета-засоби», у процесі якого засоби, необхідні для досягнення бажаних цілей (особисті, фінансові, часові) з реальною ситуацією [3, С. 139].

Отже, використання зазначених методик планування розвитку професійної кар'єри в органах публічної влади дозволить суттєво покращити їх кадрову роботу, сформувати професійно підготовлений апарат публічних службовців, здатних до постійного професійного розвитку та удосконалення, відкритих до підвищення рівня свого професіоналізму. Використання методик планування індивідуальної професійної кар'єри публічних службовців сприятиме виявленню в них здібностей, розвиток яких дозволить працівнику підвищити свій

професійний рівень і, як наслідок, більш ефективно виконувати свої професійні обов'язки і рухатись кар'єрною драбиною.

Використані джерела

1. Жуковська А. Ю. Діючі технології та перспективні методики планування професійної кар'єри публічних службовців / А. Ю. Жуковська, О. В. Бречко // Український журнал прикладної економіки. 2017. Том 2. № 4. С. 27-36.
2. Лугова В. М. Основи самоменеджменту та лідерства : навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубєв. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 219 с.
3. Мустафаєва У. Раціональне планування розвитку кар'єри державного службовця – важливий чинник якісної професійної діяльності / У. Мустафаєва // Актуальні проблеми державного управління. 2014. Вип. 1. С. 137-140.

Луцишин Іванна

(науковий керівник: д. е. н., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А. Ю.)

СУТНІСТЬ І ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСВІТИ ОБ'ЄДНАНОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Для забезпечення успішного керівництва розвитком освіти об'єднаної територіальної громади потрібні кардинальні зміни в організації діяльності її органів управління. Основною перешкодою для реалізації ефективного менеджменту є те, що «органи влади, які відповідають за надання послуг, не є підзвітними громаді. Недоліки у фінансуванні шкіл могли би бути виправлені за рахунок контролю з боку громадськості за розподілом фінансових ресурсів та якістю освітніх послуг» [3, с. 279]. Власне, у цьому і полягають значні можливості для вироблення ефективних механізмів управління розвитком освіти в об'єднаній територіальній громаді. Ефективне функціонування освітньої галузі можливе лише за умови її переходу до моделі надання якісних освітніх послуг під впливом громадського контролю та з умовою зростання ваги громадськості в системі управлінського впливу. З огляду на це, важливою умовою досягнення амбітної мети – створення сучасної української школи, є якісний освітній менеджмент [1, с. 27].