

**Луцюк Наталія**

(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Чикало І.В.)

## **ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

В сучасних умовах трансформаційних процесів в публічному управлінні актуалізується проблематика формування науково обґрунтованої державної кадрової політики, чіткої, продуманої системи організації роботи з кадрами, що охоплює створення необхідного потенціалу для призначення на посади, формування персоналу управління, підготовка державних службовців-професіоналів, постійне підвищення їхньої кваліфікації. Ефективність функціонування органів державної влади значною мірою залежить від професіоналізму державних службовців, їх здатності надавати якісні публічні послуги, мотивованості та добросовісності.

Кадрова політика у сфері публічного управління визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями і принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їхньої оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни. Основною метою державної кадрової політики задекларовано «прогнозування та програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України» [1]. Практичним проявом як кадрової політики держави так і кадрової політики органу державної влади є реалізація функції управління персоналом.

У фаховій літературі «управління персоналом організації» трактується як цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління

персоналом, яка включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом організації [2].

Система управління персоналом в органах державної влади включає такі складові як: система роботи з персоналом органу публічної влади, нормативно-правове забезпечення управління персоналом, інформаційно–аналітичне забезпечення системи управління персоналом публічної служби.

Організація роботи з персоналом в органах публічної влади відбувається відповідно до чинного законодавстві із дотриманням основоположних принципів цього процесу, а саме: адаптивності, гнучкості і пристосування управління персоналом до умов, що постійно змінюються, ієрархічності, взаємодії між ланками управління персоналом на різних рівнях управління колегіальності, взаємодії співробітників служби управління персоналом, комплексності, оперативності, тощо.

У процесі організації роботи з персоналом в органах публічної влади можна виокремити такі основні напрями, як:

- реалізація державної політики з питань управління персоналом у державному органі;
- забезпечення здійснення керівником державної служби своїх повноважень з питань управління персоналом;
- забезпечення організаційного розвитку державного органу;
- добір персоналу державного органу;
- прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності;
- здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом у підпорядкованих територіальних органах;
- документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення [3].

Реалізація окреслених напрямів потребує застосування відповідного методичного інструментарію. Так, у процесі управління персоналом в органах публічної влади використовуються методи

адміністративного, організаційно-розпорядчого, правового економічного методи, соціально-психологічного та морально-етичного характеру.

В рамках даного дослідження слід зазначити, що одним із ключових завдань реформування державного управління в Україні є модернізація системи державної служби відповідно до кращих світових практик та стандартів, що потребує створення банку даних про психологічні типи працівників; розробки нових мотиваційних механізмів для забезпечення прагнення державного службовця до постійного оновлення своїх професійних знань, вмінь та навичок. Практична реалізація вказаного сприятиме створенню в Україні дієвої системи управління персоналом в органах публічної влади, що у свою чергу впливатиме на ефективність функціонування останніх.

#### **Використані джерела**

1. Управління персоналом на державній службі URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi>
2. Управління персоналом: підручник: за ред. О. М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.
3. Мохова Ю. Л., Сабадаш Р. В. Система управління персоналом в органах державної влади. Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток». №1, 2019. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1369%C2%A0>

**Махинка Галина**

(науковий керівник: д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Мельник А.Ф.)

## **ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ З СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ГАЛУЗІ БУДІВНИЦТВА**

Не зважаючи на наявність низки наукових праць, присвячених економіці будівництва, питання комунікацій з суб'єктами господарювання державного органу не знайшли достатнього