

за допомогою створення інформаційно-освітнього середовища, що потребує вдосконалення теоретичних основ і методичних аспектів системи освіти в закладах освіти ДСНС України, а саме: визначення методологічних засад проектованої освітньої системи; побудови моделі професійної підготовки майбутніх фахівців ДСНС України; обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування професійної компетентності фахівців цивільного захисту; створення комплексно-цільової програми вдосконалення професійної підготовки фахівців ДСНС України; створення науково-методичного забезпечення професійної підготовки курсантів і студентів у відомчих закладів освіти України.

Список використаних джерел:

1. Барабаш Г. О. Правове регулювання проходження державної служби в органах ДСНС. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Сер.: Державне управління. 2015. Вип. 2. С. 152-158.
2. Покалюк В. М. Підготовка особового складу оперативних розрахунків рятувальних частин в структурних підрозділах оперативно-рятувальної служби цивільного захисту України. International Journal of Innovative Technologies in Social Science. 2020. № 2(23). С. 39-43.
3. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 р. № 1052. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF#Text>

Ганна БІЛОВУС

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

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Кадрове забезпечення – це основа ефективної діяльності органів публічної влади. Зміни, які відбуваються у сучасному українському суспільстві вимагають від держави принципово нового ставлення до питань кадрової політики органів державної влади та місцевого самоврядування.

Питання професіоналізму і компетенції органів публічної влади займає важливе місце серед питань ефективної кадрової політики. Важливим завданням в роботі органів влади є підготовка висококваліфікованих кадрів, діяльність яких повинна бути спрямована по підвищення рівня добробуту населення країни та її

регіонів.

Кадрове забезпечення є важливою складовою соціально-економічного розвитку держави, тому що активізація і професіоналізм управлінських кадрів в системі державної влади, активне використання кадрового потенціалу позитивно вплине на розвиток соціальної та економічної сфери. Для досягнення цих важливих цілей держава формує кадрову політику в органах державної влади на макрорівні, і так само на мезорівні, в основному в органах місцевого самоврядування. Симбіоз цих рівнів і призведе до ефективної реалізації функцій держави.

Розробка науково-обґрунтованої кадрової політики органів державної влади та місцевого самоврядування є важливим завданням будь-якого суспільства, важливим аспектом формування сильної і незалежної держави.

Незважаючи на існування великої кількості наукових розробок з даної проблеми, вона залишається надалі актуальною та вимагає її подальшого вирішення з урахуванням особливостей державного управління та місцевого самоврядування.

Кадри є основним елементом будь-якого механізму управління, в державному управлінні та місцевому самоврядуванні ефективність кадрового забезпечення набуває вирішальної ролі в підвищенні рівня і поліпшенні якості життя територіальної громади.

Під кадрами як правило розуміємо персонал чи людські ресурси, які працюють в будь-якій організації. Кадрове забезпечення органів публічної влади – це формування органів публічної влади співробітниками, які мають певний рівень кваліфікації професійної підготовки, які повинні, з урахуванням вимог законодавства ефективно здійснювати свою діяльність з управління відповідними утвореннями.

Процес кадрового забезпечення – це пошук кваліфікованих співробітників, які професійно виконують свої службові обов'язки, що підвищує результативність їх роботи, та веде до підвищення рівня життя населення території [1].

Кадрове забезпечення деякі вчені розглядають через призму кадрового потенціалу. Так Л. Б. Михалевська визначає його у двох значеннях. Згідно першого це приховані можливості і здатності працівників, які розкриваються в процесі професійної діяльності, згідно другого це закладені та набуті (у минулому) здібності особистості (психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські тощо), можливості виконання тих чи інших функцій при сприятливому розвитку здібностей, задатків, доведених їх до вмінь, навичок [2, 189-190].

Кадровий потенціал покладено в систему інтеграції та соціалізації

співробітників органів публічної влади та інших структур, та входить до концепцій професійної діяльності. Як уже зазначалося, кадрове забезпечення органів публічної влади є важливою складовою ефективності надання (виробництва) публічних послуг населенню, що, безумовно, впливає на рівень і якість життя населення території.

В системі органів публічної влади йдеться, перш за все, про управлінські кадри, до яких можна віднести працівників сфер матеріального і нематеріального виробництва, діяльність яких пов'язана з виконанням функції управління.

Крім того, необхідною умовою для поліпшення якості життя населення територій, розвитку інституційно-адміністративної спроможності органів публічної влади є вдосконалення їх кадрового забезпечення. До основних шляхів його вдосконалення відносяться розробка і втілення концепції реформи служби в органах місцевого самоврядування та державного управління, встановлення можливостей для професійного розвитку та підвищення професійної кваліфікації посадових осіб, здійснення антикорупційних заходів, а також врегулювання гендерних проблем. Ці заходи повинні зробити управлінців органів публічної влади підзвітними безпосередньо їх громадам, інтереси яких вони (органи) повинні захищати.

Основне завдання професіоналізації служби в органах публічної влади в сучасному суспільстві полягає в забезпеченні ефективної взаємодії добре скоординованої служби в органах публічної влади і зацікавленого і активного державного службовця, що забезпечує сталий розвиток території.

В зв'язку з цим основою для органів публічної влади має бути непостійне надання соціальної підтримки, а так само забезпечення прийняття випереджувальних заходів щодо недопущення зниження рівня життя громади. Дотримання цього принципу в першу чергу залежить від керівництва органів публічної влади, їх здатності грамотно відповідати та забезпечувати запити громадян, організувати відповідно до них виробництво товарів і послуг.

Для цього необхідно вирішити питання створення системи професіоналізації органів публічної влади.

Причини створення системи професіоналізації публічної служби, полягають у наступному: перехід до домінування знань через впровадженням нової концепції III тисячоліття – концепції людського розвитку, яка основною рушійною силою визнає знання і творчість; позитивними змінами в системі публічної влади, що надає доступ до джерел знань, досвіду та ресурсів задля громадян, які проживають на території; рішучим зрушенням акцентів у кадровій політиці, перш за все обумовлених необхідністю пошуку балансу між економічною ефективністю і соціальною справедливістю.

Досягненню стратегічної мети сприяють проміжні цілі: розвиток

адміністративної спроможності державної служби, розширення можливості підвищення якості кваліфікації та компетентності посадових осіб відповідно до досягнень науки і практики; постійне вдосконалення і націленість на найвищу якість роботи державного службовця.

Такий підхід дозволить ефективно взаємодіяти всім елементам системи професіоналізації державної служби на основі балансу інтересів і ресурсів, забезпечить наступність у еволюції служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням сучасних вимог.

Отже, кадрове забезпечення – важливий аспект діяльності органів публічної влади, від організації цього процесу залежить виконання місії будь-якого органу влади – задоволення потреб населення території для поліпшення якості життя громадян. Підсумком ефективного кадрового забезпечення є якісне надання (виробництво) публічної послуги, що, безумовно, може активно вплинути на поліпшення добробуту населення території. Для цього необхідно забезпечувати високопрофесійними кадрами органи публічної влади, що може відбуватися в чотири етапи: 1) підготовка професійних управлінських кадрів в спеціалізованих ЗВО; 2) підбір персоналу через законодавчо закріплені процедури; 3) діяльність державних службовців з надання публічних послуг через оцінку кадрового потенціалу; 4) оцінка ефективності кадрового забезпечення органів публічної влади.

Список використаних джерел:

1. Volska H. Personnel provision of national social development. *Економіка будівництва та міського господарства*. 2013. Т.9, № 1. С. 81-88.
2. Михалевська Л.Б. Сутність феномену «кадровий потенціал органів державної влади». *Менеджер*. 2015. № 1. С. 186-195.

Богдан ДІДУНИК

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Тетяна ЖЕЛЮК

УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПОТОКАМИ У ФУНКЦІОНАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Ефективне надання послуг публічними інститутами неможливе без необхідного ресурсного супроводу (матеріально-технічного, організаційного, інформаційного, кадрового, фінансового, комунікаційного тощо). Забезпечити ефективний ресурсний супровід неможливо, не створивши відповідної