

пошук позабюджетних джерел економічного зростання регіону. Виконання Програми соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільського району повинно забезпечити активізацію економічної діяльності, сприяти підвищенню рівня життя населення завдяки розв'язанню існуючих проблем, використанню внутрішніх і зовнішніх можливостей району та його територій.

Список використаних джерел:

1. Державна стратегія регіонального розвитку на період 2021-2027 роки.
URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-20212027-t50820>

2. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільського району на 2020 рік. URL : <https://www.trrada.te.ua/2709>

Надія КРИМЕЦЬ

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

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ

ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВИ ЇХ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Сучасна державної служба в Україні не відзначається ефективною системою управління персоналом, а це спричиняє низький професійний рівень державної служби загалом і негативно впливає на спроможність органів публічної влади якісно функціонувати. Зокрема, державна служба не виглядає привабливою як потенційний роботодавець на ринку праці як з погляду рівня оплати праці, так і щодо перспектив кар'єрного просування та умов роботи в цілому. Проте, становлення України як соціальної, демократичної, правової держави, її стратегічний курс в Європейський Союз вимагають створення ефективною системи публічного управління, удосконалення підходів до формування професійної державної служби і нового типу публічного службовця, оновлення змісту діяльності органів публічної влади та органів місцевого самоврядування, гармонізації взаємовідносин між державою і громадянами. За цих умов важливим фактором удосконалення системи публічного управління взагалі й державної служби зокрема є формування та розвиток культури праці публічних службовців як суттєвого компонента їхньої професійної діяльності.

Культура як система засобів і механізмів діяльності відображає здатність людини ставити мету, культура управління – здатність впливати на цю мету, а культура праці виступає неодмінною умовою її здійснення. З цього погляду

культура праці публічного службовця є засобом проектування його діяльності для забезпечення ефективності державної служби.

Культура праці публічного службовця – це успішна професійна діяльність, обумовлена цілісним комплексом професійних знань, умінь та навиків, розумінням морально – етичних принципів, високою відповідальністю, що визначають рівень самоорганізації публічного службовця зокрема та професійної діяльності загалом. Науковці виділяють суть і зміст культури праці, що характеризуються умінням працювати компетентно, професійно, творчо, ініціативно. У цьому вимірі Круп'як Л.Б. зазначає, що суттєвою і наочною ознакою професіоналізму публічного службовця є культура праці, тобто системний якісний стан особистості, що характеризує рівень соціально-професійного розвитку публічного службовця, міру й спосіб реалізації його сутнісних сил та творчої активності у вигляді цінностей, норм, стилю мислення, мотивації, професійної та культурної компетентності, особистих якостей у процесі професійної діяльності та її результатів [2].

Л. Воронько зазначає, що культура праці публічних службовців, гармонізація внутрішньо організаційних відносин і взаємовідносин публічних службовців із громадянами, культурний потенціал публічного управління є органічною цілістю, що характеризується нерозривним зв'язком усіх елементів; є основою культури публічного управління, яку вчені називають гарантом швидкого й успішного державотворчого процесу в Україні. Це впливає з розуміння проблеми культури праці публічних службовців, що постає як парадигма й має таку структуру: культура праці публічних службовців; гармонізація владно управлінських взаємовідносин; розвиток особистості; розвиток культурного потенціалу публічних службовців; культура публічного управління; успішність у розбудові держави [1, с.307].

Досвід розвинених демократичних країн доводить, що процес формування культури праці має поєднувати засоби організаційно-правового й етичного регулювання діяльності.

Організаційно-правове регулювання діяльності передбачає створення комплексу нормативно-правових актів та організаційних заходів, що установлюють правові межі діяльності публічних органів, координуючи в цьому напрямку дії інститутів влади та кожного посадовця окремо.

Етичне регулювання діяльності пов'язане з демократизацією системи публічного управління, яке неможливе без отримання зворотного зв'язку між керівниками і підлеглими. Для цього в багатьох європейських країнах запроваджено оцінювання діяльності вищих посадовців підлеглими, що дозволяє викрити факти порушення норм етики та обмежену компетентність деяких посадовців керівної ланки [3].

Професійна діяльність публічного службовця вимагає сьогодні не тільки ґрунтовної підготовки у сфері державної служби, а й обізнаності в різних галузях науки, культури, економіки, суспільно-політичного життя, широкого кругозору і кола інтересів, певних професійних і людських якостей. Тому загальнокультурний рівень, що містить у собі і загальноосвітній рівень, публічного службовця є тією основою, на якій розгортається його професійна діяльність.

В контексті формування культури праці публічних службовців як основи їх професіоналізму важливе значення має сучасна система підготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців. Тобто загальна освіченість, культура публічного службовця є запорукою ефективності його фахової діяльності та зростання рівня кваліфікації, що сприяє й підвищенню функціональної культури фахівця.

Разом з тим, розвиток та збагачення функціональної складової сукупної культури публічного службовця залежить від розвитку та збагачення загальнокультурної складової сукупної культури публічного службовця. Відтак, публічний службовець, який має низький загальнокультурний розвиток, погано володіє своєю професією і не піклується про зростання свого кваліфікаційного рівня, не може якісно виконувати свої функціональні обов'язки, тобто не може здійснювати свою функціональну діяльність відповідно до сучасних потреб держави. За цих умов потрібен інтегрований аналіз сучасних процесів і механізмів в управлінні персоналом, підвищення наукової обґрунтованості методів роботи з ним, вибір ефективних кадрових технологій, розроблення та використання дійових механізмів формування і реалізації кадрової політики як на загальнодержавному рівні, так і на регіональному.

В цьому контексті, складність та глибина завдань державної служби передбачають комплексний підхід до вивчення проблеми культури праці публічних службовців, який потребує проведення філософського, соціального, економічного аналізу та включає політичний, правовий, морально-етичний, естетичний, організаційний та інші аспекти.

Отже, в технології формування культури праці публічних службовців доцільно виділити такі основні етапи: прогнозування розвитку культури праці та її активізацію (стимулювання). У першому етапі – прогнозування розвитку культури праці – виділено наступні стадії: аналіз культури праці, оцінювання індивідуального рівня сформованості культури праці за допомогою методів діагностики, моделювання культури праці, створення організаційно-правових та соціально-психологічних умов формування культури праці. Для другого етапу (активізації культури праці публічних службовців) доцільно використовувати наступні напрями: надання та аналіз інформації про випадки високої культури

праці, так і аморальних вчинків; створення гнучкої системи активізації, адаптації; розробка та запровадження системи об'єктивного оцінювання результатів професійної діяльності; організація навчання культурній компетентності всього персоналу та його професійне виховання; залучення працівників до управлінського процесу (делегування повноважень, ротація, стажування, надання додаткової посадової компетенції і самоосвіта); мотивація досягнення креативного рівня культури праці; повторне оцінювання. Формування професійної культури публічних службовців повинне містити системну дію, яка має диференційований характер, тобто враховує різні рівні сформованості культури праці.

Список використаних джерел:

1. Воронько Л. Культура праці державного службовця: спроба понятійного визначення. Вісник УАДУ [Текст] : наук. журн. 2001. № 3. С. 306 – 316.
2. Круп'як Л.Б. Організація діяльності державного службовця: навч. посібник. Тернопіль 2015. 281с.
3. Сидоренко Н. С. Технологія формування професійної культури державних службовців. Публічне адміністрування: Теорія та практика. 2010. Вип. 2 (4). / ред. кол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. URL: www.dbuapa.dp.ua/zbirnik/2010-02/10snskds.pdf.

Олександр КУБАЙ

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

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПУБЛІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах євроінтеграції та становлення інформаційного суспільства, прагнення до економічної стабільності в державі важливе значення має процес забезпечення кадрової безпеки публічних організацій. Недоліки у формуванні складу працівників публічних організацій, недостатня привабливість роботи в них, особливо для молодих фахівців, висока плинність кадрів, наявність дефіциту фінансових ресурсів сприяють розвитку соціально-економічних загроз кадровій безпеці у діяльності публічних організацій. Тому зростає необхідність розробки заходів щодо їх попередження при забезпеченні публічних організацій висококваліфікованими, компетентними кадрами; досягненні професіоналізму їх працівників. Це можливо за рахунок ефективного функціонування й удосконалення системи навчання працівників публічних організацій; розвитку