

розмірів) нижче середньої для окремих категорій фахівців, не відповідає прожитковому мінімуму, де відсутня організаційна структура і порядок, де навантаження на персонал перевищує оптимальний, тобто на підприємстві, де не створені передумови нормальної роботи, ніяка система мотивації не дасть довгострокового ефекту. Скоріше на порядок денний ставиться питання про усунення основних демотивуючих факторів.

Список використаних джерел:

1. Мотивація і стимулювання трудової діяльності персоналу. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66629-qqq-17m4-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti>

Тетяна ЗАГУМЕННА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
фінансів ім. С.І. Юрія, ЗУНУ Олександр ШАШКЕВИЧ

**ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В
ОРГАНІ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Дієва система державного управління є одним з основних факторів конкурентоспроможності держави та передумовою європейської інтеграції. Ефективне формування державної політики у різних сферах можлива за наявності професійної, результативної, ефективної системи владних інститутів із професійним кадровим складом. Зниження адміністративного навантаження, покращення якості надання адміністративних послуг, підвищення професіоналізму публічних службовців покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності.

Вдосконалення роботи з персоналом у владних інститутах потребує подальшого вдосконалення нормативно-правової бази державної служби та забезпечення її ефективного впровадження; вдосконалення систем класифікації посад на державній службі; посилення спроможності структурних підрозділів з управління персоналом у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами; введення в експлуатацію інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі; реформу системи професійного навчання державних службовців, у тому числі в частині володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи; посилення інституційної спроможності служб управління персоналом в органах виконавчої влади в

контексті:

- реалізації державної політики у сфері державної служби та з питань кадрової роботи;
- здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту;
- задоволення потреби в кваліфікованих кадрах та їх ефективного використання ;
- прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення їх безперервного навчання;
- документального оформлення проходження державної служби та трудових відносин.

Важливо працювати над вдосконаленням форм та методів добору кадрів, в контексті запровадження відкритих систем добору для кращих випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», передбачити процедури порівняння документів (сертифікатів про підвищення кваліфікації, зарубіжні стажування, реалізовані грантові програми тощо).

Необхідно створити систему об'єктивної оцінки (атестації) діяльності державних службовців. Серед основних критеріїв оцінки мають бути продуктивність, ефективність, якість і своєчасність роботи. Обов'язкове здійснення системного контролю за проходженням державної служби.

В контексті покращення кадрової роботи повинні бути утверджені нові підходи до організації діяльності державних службовців, зокрема у взаємодії з громадянами, насамперед у принциповій зміні характеру цієї взаємодії. Необхідно встановити стандарти якості роботи державних службовців та їх поведінки по відношенню до громадян. Потрібно виробити нову управлінську ідеологію, спрямовану на оновлення адміністративної культури, формування готовності управлінського персоналу до прийняття рішень та підвищення особистої відповідальності з орієнтацією на служіння громадянам.

Необхідно удосконалити визначення та застосування норм і гарантій статусу державних службовців. Це включає забезпечення цілісності, системності, повноти та стабільності правового і соціального становища державних службовців, узгодження їх посадових повноважень з правами та обов'язками фактичного перебування на державній службі. Слід реформувати систему оплати праці державних службовців з тим, щоб забезпечити конкурентоздатність державної служби на ринку праці, зменшити відомчий та місцевий вплив, запобігти корупції, кардинально підвищити заінтересованість кадрів у продуктивній і якісній, ініціативній і ефективній, сумлінній і відповідальній роботі, перебуванні на державній службі та подальшому просуванні по кар'єрі. Цього можна досягнути у разі встановлення на державній

службі мінімального посадового окладу у розмірі трьох мінімальних заробітних плат, як це передбачено вимогами ефективного врядування Європейського Союзу.

З метою збереження високопрофесійного і досвідченого кадрового потенціалу державної служби та ефективного його використання у випадках припинення державної служби з незалежних від працівника причин доцільно розробити і запровадити дієвий механізм його соціально-правового захисту.

Врахування даних пропозицій покращить результативність кадрової роботи та підвищить інституційну спроможність владних інститутів до ефективного надання публічних послуг, сприятиме створенню професійної, ефективної, стабільної, політично неупередженої державної служби, що відповідає принципам належного врядування та стандартам і кращим практикам держав-членів ЄС.

Список використаних джерел:

1. Стратегія реформування державного управління України до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80>.

2. Реформа системи державного управління та місцевого самоврядування в Україні: стан, виклики, перспективи здійснення: наук. доп.; за заг. ред. В. С. Куйбіди. К.: НАДУ. 2018. 180 с.

3. Толкованов В. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні: інформаційно-аналітичний звіт. 2017. К. 57 С.

4. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. URL: <http://www.center.gov.ua/>.

5. Нова державна служба: доступно про головне. URL: <https://udl.despro.org.ua/course/view.php?id=79>.

6. Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1013-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1013-2017-%D1%80>.