

Галина НАЙДИЧ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Державна служба», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОРГАНАХ ВЛАДИ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ЙОГО ДО ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Найбільшою цінністю будь-якої організації, в тому числі і органів публічної влади, головним фактором та джерелом розвитку їх діяльності є кадровий потенціал. Разом з тим, значна частка органів публічної влади відчувають кадровий голод. Чимала кількість кваліфікованих кадрів покидає країну і цим самим зменшує кадровий потенціал усєї економіки держави. Відтак, основним джерелом та умовою розвитку органів публічної влади залишаються кадри: їх рівень освіти, кваліфікація, вміння застосовувати свої знання та досвід, прагнення до роботи. Саме тому так важливо налагодити адміністрування процесів формування кадрового потенціалу. Тому, перед фахівцями, які працюють на керівних посадах в органах публічної влади, постають важливі завдання, пов'язані із формуванням кадрового потенціалу в контексті адаптації його до трансформаційних змін та, відповідно, забезпеченням належної роботи з персоналом.

Формування кадрового потенціалу органів публічної влади – сукупність заходів, спрямованих на забезпечення їх потрібним кадровим складом, здатним ефективно виконувати необхідну роботу [1]. До загальних принципів формування кадрового потенціалу органів публічної влади відносять: рівних можливостей; командної єдності; системності; поваги до людини; правового та соціального захисту.

Головна мета формування кадрового потенціалу полягає у забезпеченні органів публічної влади необхідними людськими ресурсами, з необхідним кваліфікаційним рівнем та знаннями, які будуть спроможні вирішити поставлені завдання та допоможуть органу публічної влади досягти стратегічних цілей. Відтак, формування кадрового потенціалу означає створення трудової та наукової основи для ефективного функціонування органу публічної влади.

Зазначимо, що формування кадрового потенціалу полягає в прогнозуванні та плануванні потреби в кадрах, створенні системи кадрових ресурсів і компетенції. Разом з тим, формування кадрового потенціалу – складний і довготривалий процес, на який впливають ряд внутрішніх та зовнішніх чинників.

Внутрішніми чинниками, що впливають на процес формування кадрового потенціалу є: планові показники діяльності органу публічної влади (впливають

на формування кількісної та якісної потреби в кадрах); плинність кадрів (впливає на формування додаткової потреби в працівниках для заміни вибулих); рівень системи матеріального стимулювання та структура фонду оплати праці; витрати на забезпечення належних робочих місць та сума витрат фонду розвитку соціальної інфраструктури на одного працівника; техніка, технологія, організація праці (впливають на формування чисельності необхідного персоналу); організаційна структура; кадрова політика.

Зовнішні чинники, що впливають на процес формування кадрового потенціалу це: демографічна ситуація; особливості ринку праці; рівень освіти населення; рівень цільової підготовки фахівців; безробіття (як фактор збільшення пропозиції на ринку праці); трудове законодавство.

Формування кадрового потенціалу органів публічної влади передбачає використання таких методів: виявлення потреби у персоналі; залучення працівників та відбір; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників. Водночас, актуальність проблеми формування кадрового потенціалу пов'язана з тим, що в сучасних умовах роль персоналу органів публічної влади у наданні послуг в контексті трансформаційних змін істотно змінюється, що у свою чергу, зумовлено такими чинниками: змінами у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищенням значущості самоконтролю та самодисципліни, зростанням освітнього та культурного рівня працівників, змінами пріоритетів у системі цінностей персоналу.

Зазначимо, що удосконалюючи механізм процесів формування розвитку кадрового потенціалу, доцільно сформувати та використовувати стратегію інноваційного розвитку органу публічної влади. Новоутворена кадрова стратегія має сприяти посиленню можливостей органу публічної влади якісно здійснювати свою діяльність. Нова кадрова політика має ставити за мету формування інноваційного кадрового потенціалу, здатного реагувати на сучасні зміни, та використовувати інноваційні технології при формуванні власного кадрового потенціалу.

Ми вважаємо, що інноваційний підхід до формування кадрового потенціалу повинен передбачати декілька послідовних етапів, дотримання яких допоможе створити органам публічної влади ефективний кадровий потенціал: оцінка та діагностика наявного кадрового потенціалу органу публічної влади; формування положень або ж внесення необхідних коректив до наявних положень про кадрову діяльність в органі публічної влади; розробка та затвердження інноваційних технологій формування кадрового потенціалу, підбору працівників; впровадження інноваційної технології роботи з кадрами; визначення відповідальних осіб за дотримання етапів впровадження інноваційної технології роботи з кадрами.

Інноваційний підхід формування кадрового потенціалу для органів публічної влади буде означати використання інноваційних методів формування кадрового потенціалу. Серед них доцільно виділити інноваційну методику LAB-profile. Цей метод можна використовувати як при прийомі працівників на вакантну посаду, так і вже для діючого колективу органу публічної влади. Методика LAB-profile дозволяє сформувати метапрограмний профіль особистості. Тобто, за допомогою використання психологічних прийомів можна розкрити характеристики мислення майбутнього працівника і сформувати його психологічний та метапрограмний портрет [2]. Така метапрограма описує стиль мислення людини, дозволяє зрозуміти як вона поводить себе в тій чи іншій ситуації та допомагає спрогнозувати її дії в різних обставинах. На основі чого, можна зробити висновки чи підходить людина для даної вакантної посади, чи зможе вона справитися з обов'язками, що вона вимагає.

Таким чином, для ефективного розвитку органу публічної влади в контексті формування конкурентноспроможного кадрового потенціалу доцільним є забезпечення високої якості розвитку кадрового потенціалу органу публічної влади, що потребує відповідної інвестиційної підтримки, котра сприятиме формуванню таких якісних показників людських ресурсів, як професіоналізм, освіченість, компетентність, відданість.

Список використаних джерел:

1. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : [монографія]. Х. : ХНУ, 2010. 330 с.
2. Погорелова Т. О., Свічкарь А. А. Дослідження інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. 2016. №47 (1219).

Артем НАКОНЕЧНИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник –к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Василь ЗДРЕНИК

ФУНКЦІЇ ТА МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ ПРЕФЕРЕНЦІЇ ТА АТРИБУТИ

Система інвестиційного менеджменту реалізує свою головну мету і основні завдання шляхом здійснення певних функцій. Ці функції поділяються на дві основні групи, які визначаються комплексним змістом системи управління