

тенденцію розвиток системи надання електронних послуг такий нерівномірний по всій Україні.

Список використаних джерел:

1. Августин Р. Р., Богач Ю. А. Управління інформаційними зв'язками : навч. посіб. Тернопіль : ЗУНУ, 2013. 241 с.
2. Августин Р. Р., Електронне урядування як необхідна умова детінізації та протидії корупції. *Збірник матеріалів доповідей укладено за матеріалами круглого столу, приуроченого 100-річчю запровадження державної служби в Україні: «Публічна служба в Україні: реалії та перспективи розвитку»*. Тернопіль: СМП «ТАЙП», 2018. С. 94-96
3. Августин Р. Р. Електронне урядування як інформаційна база забезпечення взаємодії влади і бізнесу. *Збірник матеріалів доповідей науково-практичної конференції з міжнародною участю «Влада і бізнес: актуальні проблеми партнерства»*. Тернопіль, 2013, 104-107.

Максим ПАВЛЮЧЕНКО

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

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

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розвиток системи управління персоналом пов'язують із виникненням і становленням ринкової економіки, проте її основи було закладено з появою найманих працівників. Термін “управління” визначають як цілеспрямовану дію на об’єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв’язку зі зміною обставин. Управляти можна технічними системами, автомобілем, конвеєром, людьми (працівниками, колективами працівників, групами, підприємством) тощо

У складі управління виділяють ряд категорій, серед яких особливе місце посідає управління персоналом. Варто зазначити, що у вітчизняній та зарубіжній економічній літературі управління персоналом часто ототожнюють із кадровим менеджментом. Так, кадровий менеджмент – це система видів діяльності, насамперед управлінської, як окремих керівників, так і всього апарату управління [1; 2].

Деякі дослідники обмежують вплив на персонал з боку керівників підприємства і трактують систему управління персоналом – як дії керівництва щодо формування кадрів підприємства, розвитку персоналу, удосконалення організації праці, стимулювання, створення безпечних умов праці [3]. Під

керівництвом у даному випадку розуміють самостійну групу професійних управлінців і топ-менеджерів, головні цілі яких – підвищення виробничої і творчої віддачі, активності персоналу, розробка та реалізація програми його розвитку.

Інша група науковців визначає управління людськими ресурсами – як стратегічне та оперативне управління діяльністю, яке спрямоване на підвищення ефективності використання людських ресурсів підприємства [4].

В свою чергу, І. О. Продан вважає, що управління персоналом – “це цілеспрямований вплив на групи людей з метою організації та координації їх діяльності в процесі функціонування підприємства” [5]. Вважаємо, що це визначення також не обмежує впливу з боку керівників або фахівців. Основний ключовий момент у визначенні – розгляд мети управлінських дій, тобто відстежується стратегічний погляд на управління персоналом, який базується на управлінських функціях. Серед таких функцій виділяють планування потреби у персоналі, організацію праці персоналу; координацію та регулювання персоналу; мотивацію персоналу; контроль персоналу. Ми погоджуємося, що у рамках управління персоналом мають місце всі управлінські функції, які знаходяться у взаємозв’язку та впливають одна на одну, але деякі дослідники висловлюють думку про те, що управління персоналом можна ототожнювати з однією із функцій менеджменту – функцією керівництва.

На наш погляд, управління персоналом – це наука і практика керівництва персоналом, яка, у свою чергу, є однією з функцій управління та характеризується такою специфікою:

- працівники мають інтелект, їх реакція на зовнішню дію – емоційно-усвідомлена, таким чином, процес взаємодії між підприємством і робітником є двохстороннім;

- працівники схильні до постійного вдосконалювання та саморозвитку, що є найбільш важливим та довготривалим джерелом підвищення ефективності діяльності підприємства;

- трудове життя людини продовжується у сучасному суспільстві 30 – 50 років, тобто відношення між працівником і підприємством можуть бути довготерміновими;

- люди приходять до підприємства усвідомлено, з чітко визначеними цілями та чекають від нього допомоги або можливості реалізації цих цілей. Таким чином, задоволеність робітника є такою ж необхідною умовою, як і задоволеність підприємства.

Погоджуючись з вищенаведеними специфічними особливостями персоналу, ми вважаємо, що управління персоналом – це науковий напрямок, сукупність концепцій і теорій, предметом якого є методи, засоби, чинники

впливу на ефективне використання потенціалу персоналу у відтворювальному процесі підприємства. Основна мета управління персоналом – поєднання у рамках кадрової політики підприємства ефективного планування потреби у персоналі, науково обґрунтованої та застосованої практично оцінки персоналу, планування кар'єрного зростання, ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей робітників, результативного контролю й оптимального вирішення задач, які визначаються вимогами ринку.

Список використаних джерел:

1. Ландсман В. А. Удосконалення кадрової роботи в органах державного управління. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2013. № 1 (41). С. 117–121
2. Міненко М. А. Публічне управління: теорія та методологія : монографія. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 404 с.
3. Інноваційний розвиток підприємства: навч. посіб.] За ред. П.П. Микитюка. Тернопіль: Принтер Інформ, 2015. 224 с.
4. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко, М.С. Татаревська; за заг. ред. М.С. Татаревської. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
5. Продан І.О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 776. С. 61–66

Анастасія ПАНЧЕНКО

здобувачка освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

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

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ЗДІЙСНЕННЯ ГРОМАДСЬКИХ
МОНІТОРИНГУ І КОНТРОЛЮ ЯК ФУНКЦІЙ УПРАВЛІННЯ
ПУБЛІЧНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

Державну екологічну політику на регіональному рівні реалізують органи державної влади та суб'єкти, що мають спеціальні повноваження, а також інші органи відомчого управління та контролю, органи спеціалізованого функціонального управління, органи спеціалізованого управління використанням окремих видів ресурсів та органи громадського управління.