

## **Костянтин ЄРЬОМЕНКО**

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

### **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Одним із найважливіших ресурсів організації є її персонал. Ефективність функціонування організації в свою чергу великою мірою залежить від його розвитку, що передбачає управління професійною кар'єрою персоналу. Розвиток як процес не може бути хаотичним, а повинен певним чином управлятися на основі застосування різноманітних технологій. Важливим елементом управління є стратегічний підхід до забезпечення розвитку організації та її ресурсів. Необхідність імплементації стратегічного підходу до забезпечення розвитку персоналу будь-якої організації й визначає актуальність дослідження.

Динамічність розвитку людської цивілізації, необхідність врахування чиннику гуманізації управління, забезпечення довгострокового цілеспрямованого розвитку персоналу обґрунтовує доцільність застосування стратегічного підходу до управління персоналом організації, що реалізується через формування ефективної кадрової політики. Кадрова політика була та залишається провідною ланкою організації суспільства, оскільки, це комплексна система стратегічного управління людськими ресурсами і вона є необхідною основою для об'єднання та узгодження управлінських впливів у політичній, економічній та культурній сферах організації. Необхідність розробки нової кадрової політики впливає зі змісту тих завдань, що стоять сьогодні перед організаціями в сучасних умовах. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства.

Системне управління персоналом будь-якої організації є цілеспрямованою діяльністю лінійних і функціональних керівників усіх рівнів, а також керівників і фахівців служб персоналу на основі взаємоузгоджених політики і стратегії роботи з персоналом. Основне призначення стратегічного управління персоналом — своєчасно формувати цілі відповідно до стратегії розвитку організації, ставити проблеми та завдання, знаходити способи і організовувати досягнення

цілей. Стратегічна кадрова політика є частиною політики організації чи установи і повинна повністю відповідати концепції її розвитку. На основі концепції і принципів стратегічного управління персоналом розробляють стратегічну політику управління персоналом (кадрову політику) — основні напрями, форми, методи і критерії роботи з персоналом, спрямовані на підвищення ефективності його використання і діяльності організації загалом. Політика не вимагає безпосередніх дій, її формулюють для того, щоб лінійні і функціональні керівники керувалися нею, аналізували можливі наслідки своїх рішень з кадрових питань ще до їх прийняття. Основними складовими стратегічної кадрової політики є: політика набору, відбору і розстановки кадрів; політика профорієнтації, адаптації і підвищення кваліфікації кадрів; політика зайнятості; політика управління службовим зростанням; політика стимулювання; соціальна політика.

В нормальних умовах розвитку організації основні завдання, які повинні вирішуватись на основі стратегічної кадрової політики, зводяться до: розробки системи науково обґрунтованого вивчення здібностей працівників, їх професійного та посадового переміщення у відповідності з діловими й особистими якостями, застосування цілеспрямованої підготовки персоналу, його розвитку; активізації роботи кадрових служб з питань стабілізації трудового колективу, підвищення трудової і соціальної активності працівників; переходу від переважно адміністративних методів управління персоналом до економічних, соціальних і соціально-психологічних; залучення працівників до управління організацією. Ефективна стратегічна кадрова політика повинна бути: складовою частиною стратегічної програми розвитку організації, тобто сприяти реалізації стратегії через кадрове забезпечення; гнучкою, тобто вона має бути, з одного боку, стабільною, оскільки із стабільністю пов'язані певні плани працівників, а з другого — динамічною, тобто корегуватись відповідно до змін тактики організації; економічно-обґрунтованою, виходячи з реальних фінансових можливостей, що забезпечить індивідуальний підхід до працівників. Стабільними можуть бути і ті напрями стратегічної кадрової політики, які зорієнтовані на врахування інтересів персоналу і організаційної культури організації.

Отже, стратегічна кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і управлінських рішень. Змістом

стратегічного управління персоналом є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації.

**Антоніна КЛІМЧУК**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри  
менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

### **ФОРМУВАННЯ ТА ПІДТРИМКА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Розбудова державності України має супроводжуватися відповідним розвитком та удосконаленням державної служби. Метою реформування цього інституту є становлення високоефективної, стабільної, авторитетної державної служби, підготовка управлінської еліти.

В Україні проводиться широкомасштабна адміністративна реформа, невід'ємною складовою якої є реформування системи державної служби, а саме: вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату, становлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби. [1]

З метою забезпечення у державних органах високої результативності діяльності за рахунок підвищення ефективності управління людськими ресурсами на засадах прозорості, відкритості та демократичності, дотримання морально-етичних норм поведінки державних службовців, що відповідно сприятиме підвищенню довіри громадян до державних інституцій, удосконаленню управлінської здатності держави, наказом Нацдержслужби України від 25 грудня 2013 року № 236 затверджено «Методичні рекомендації щодо формування корпоративної культури у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апаратів». [2]

Одним із аспектів є удосконалення організаційної культури в органі державної влади. Успішне розв'язання даних завдань можливе при врахуванні специфіки окремих органів влади. Зокрема, відділ освіти, як об'єкт нашого дослідження, є структурним підрозділом Рожищенської райдержадміністрації, його основними завданнями є: участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики у сфері

освіти, наукової, науково-технічної, Інноваційної діяльності; розробка і реалізація районної програми розвитку освіти; створення умов для здобуття громадянами повної загальної середньої освіти; координація діяльності загальноосвітніх навчальних закладів і установ; контроль за дотриманням актів законодавства з питань освіти, забезпечення навчальними закладами державних вимог щодо визначення структури, змісту, рівня і обсягу загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, незалежно від форм власності; організація кадрового і науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу; розробка прогнозів розвитку мережі закладів освіти; здійснення керівництва закладами освіти, що належать до сфери управління районної державної адміністрації, організація їх матеріально-фінансового забезпечення.

Виходячи з покладених на відділ освіти завдань, дана структура повинна забезпечити створення умов для надання рівного доступу до якісної освіти .

Дослідження підтвердило наступні проблеми в організаційній культурі: відсутність засадничих положень щодо організаційної культури; неефективний розподіл обов'язків між працівниками відділу; недостатнє використання сучасних способів комунікацій; нерегламентованість окремих функцій, які сьогодні необхідні для реформування освіти. Виявлено необхідність концентрації уваги на аналізі стану і виробленні методологічних підходів до змін організаційної культури. У відділі освіти райдержадміністрації, зокрема, необхідно: 1) підвищити ефективність організації шляхом оптимального використання наявних людських ресурсів; 2) виявити співробітників, здатних виконувати відповідальну роботу, і дати їм можливість реалізувати свій потенціал; 3) допомагати самовдосконаленню співробітників, звертаючи увагу на їхні потреби, мотиви, дарування, заохочуючи прагнення до професійного росту; 4) сприяти підвищенню заробітної плати відповідно до підвищення професійного рівня; 5) удосконалити механізм, стандарти та процедури взаємодії з громадськістю, запровадити єдині підходи до планування та організації діяльності відділу освіти райдержадміністрації, координації дій, проведення моніторингу та оцінювання результатів такої діяльності.

Для цього доцільно провести низку семінарів, засідань, круглих столів з метою формування організаційної культури у відділі освіти, відкритості роботи, поширення ефективних методів і форм налагодження взаємовідносин з громадськістю, ведення діалогу з інститутами громадянського суспільства.

У процесі формування та підтримки організаційної культури у