

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

відділі освіти декларовані принципи повинні знайти своє віддзеркалення в уявленнях, зразках поведінки, мові, службовій поведінці державних службовців, забезпечити для громадян прогнозованість, організованість і послідовність формування та реалізації державної (регіональної) політики.

Таким чином, правильно сформована місія та чітко встановлені цілі стануть підґрунтям для формування організаційної культури. На сучасному етапі організаційну культуру варто розглядати як потужний інструмент, що дає змогу координувати роботу всіх структурних підрозділів і окремих членів колективу для досягнення визначених цілей у межах обраної місії.[3]

У державному управлінні немає й не може бути простих явищ, відносин та процесів, легких рішень і способів їх реалізації. Управляти великою кількістю людей завжди було складно, а в перспективі буде ще складніше. Адже неважко передбачити, що ХХІ століття поставить перед державним управлінням підвищені й жорсткіші вимоги, до яких необхідно готуватися вже тепер.

Вирішуючи вказані завдання слід враховувати напрацювання вітчизняних вчених щодо професіоналізації державної служби [4]. Сьогодні є всі підстави стверджувати, що наше суспільство перебуватиме в ситуації, яка буде характеризуватися, з одного боку, обмеженням ресурсів, необхідних для існування, а з іншого - збільшенням попиту на них внаслідок розширення потреб людей, і це - на додаток до існуючих проблем державотворення. Ось чому зараз є актуальним формування професійної, стабільної, високоефективної та авторитетної державної служби, завдяки якій буде ефективною діяльність держави та стабільно функціонуватиме її управлінський апарат.

З усього сказаного випливає, що робота у відділі повинна бути організована таким чином, щоб працівники виконували свою роботу відповідно до плану дій ефективно, знали своє місце і цілі в організації, причому ці цілі повинні збігатися з цілями організації в цілому.

Література:

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року №3723-ХІІ. . – Режим доступу: [<http://www.guds.gov.ua/>]
2. Матеріали офіційного веб-сайту Голодержслужби України. – Режим доступу: [<http://www.guds.gov.ua/>]
3. Велещук С.С. Техніка адміністративної діяльності/За редакцією ред.д-ра.екон. наук, проф. А.Ф.Мельник. – ТНЕУ « Економічна думка»,

2011-320 с.

4. Оболенський О., Сороко В. Професіоналізація державної служби та служби в органах місцевого самоврядування // Вісник державної служби України. – 2005. – № 1. – С. 20 – 27.

Мар'ян КОГУТ

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. з державного управління, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толкованов В.В.)

УДОСКОНАЛЕННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

В умовах глобальної нестабільності одним із пріоритетних напрямів розвитку держави є розв'язання проблеми корупції. Високий рівень корупції руйнує державні інституції та знижує рівень довіри до них. Тому, одним з найбільш дієвих превентивних антикорупційних заходів є реалізація механізму запобігання конфліктам інтересів, що є важливим аспектом вдосконалення публічної служби на стадії подолання корупції.

Конфлікт інтересів на публічній службі виникає внаслідок існування можливостей для зловживання владою. Розпорядження владою та участь в управлінні надають публічним службовцям можливості управляти значними матеріальними та людськими ресурсами, вони мають широкий доступ до інформації, можуть кардинально впливати на долю конкретної людини, тобто в сфері реалізації публічної влади потенційно існують умови для виникнення конфлікту інтересів.

Водночас, конфлікт інтересів в публічно - правовій сфері характеризується такими ознаками як: протиріччя між особистими інтересами посадових осіб та їх службовими обов'язками в процесі прийняття рішень, вчинення та невчинення адміністративних дій; колізія публічних інтересів в межах компетенції посади службовця та його приватних інтересів, суперечність між законом і особистою заінтересованістю, між етично правильним і етично неправильним з точки зору суспільної моралі. З конфліктом інтересів досить тісно пов'язані такі негативні явища як зловживання службовим становищем, фаворитизм, непотиз і корупція, що розвивається на їх основі.

Для визначення поняття «конфлікт інтересів» застосовувалось чимало наукових підходів. Так, Д. М. Лук'янець зазначає, що конфлікт