

оборони. Повинні бути детально проаналізовані загальні і регіональні потреби органів безпеки та оборони в кадрах, в тому числі в спеціалістах з різним освітнім рівнем. Глибокого вивчення і опрацювання потребують кваліфікаційні вимоги до посадових осіб органів безпеки та оборони різного посадового рівня, кандидатів на службу і навчання в освітні установи органів безпеки та оборони; зміст професійної освіти, науково-педагогічного потенціалу наукових і освітніх установ сектору безпеки та оборони. При цьому важливими напрямками кадрового менеджменту є вироблення оптимальних критеріїв і показників оцінки роботи з особовим складом, в тому числі результатів вивчення громадської думки про діяльність посадових осіб сектору безпеки та оборони. Значна увага повинна приділятися питанням науково-методичного забезпечення кадрової роботи, вивчення і впровадження передового вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з персоналом сектору безпеки та оборони. Це дозволить забезпечити упереджувальний характер реагування на негативні зміни кадрової ситуації, а також створити надійний механізм управління кадровими процесами.

По-третє, оптимізація управління кадровими процесами передбачає здійснення якісної модернізації інформаційного та аналітичного забезпечення управління кадрової роботи на основі створення єдиного інформаційного простору кадрових апаратів органів сектору безпеки та оборони і розробки інформаційно-аналітичної системи забезпечення прийняття управлінських рішень. Це дозволить здійснити: накопичення статистичної інформації (у вигляді електронного досьє) про кадровий склад сектору безпеки та оборони; інформаційну підтримку профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, підготовку її до служби в органах безпеки та оборони; оптимізацію управління просуванням по службі співробітників з урахуванням їх професійних і особистісних якостей; скорочення відтоку кваліфікованих кадрів за рахунок підбору можливих оптимальних варіантів їх переходу в інші служби і підрозділи, а в окремих випадках і в інші органи сектору безпеки та оборони; керованість процесами руху кадрів і працевлаштування співробітників, які досягли граничного віку перебування на службі; забезпечення доступу до єдиної нормативної бази кадрової роботи.

Литвинова Л.В.

СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Сучасна парадигма соціально-орієнтованого управління, витоки якої ми знаходимо у класичних теоріях демократії, актуалізує принципово нові цінності та вимоги до публічних службовців [4]. За цим підходом передбачається, що основою діяльності державних службовців є прихильність до суспільних інтересів та реалізація очікувань громадян про ефективну і відповідальну державну службу, відповідальність посадових осіб за прийняття рішень, особистісний та професійний розвиток, виховання почуття приналежності до спільноти. У цьому контексті, сучасний період формування публічно-управлінської моделі в Україні характеризується становленням соціально - орієнтованої культури управління.

На сьогодні запит на високий рівень управлінської компетентності публічних службовців відображено у вимогах, що висуваються до особистості керівника: здатності до забезпечення оптимальних моделей організації життя колективу і професійної діяльності, ефективного використання та розвитку внутрішнього потенціалу, гнучкості, адаптованості до умов, що змінюються, уміння знаходити нестандартні рішення управлінських завдань тощо [1; 2; 3]. Оскільки компетентність є не тільки засобом вирішення професійних завдань, але й інструментом оптимізації взаємодії суб'єктів управління і необхідною умовою розвитку колективу і працівників, необхідно розглядати соціально-орієнтовану компетентність керівника як важливу частину управлінської компетентності, як особистісну, але при цьому соціально детерміновану характеристику сучасного публічного управлінця.

Соціальними завданнями керівника в сучасних умовах є забезпечення необхідного рівня стабільності колективу, адаптації працівників, управління психологічною стійкістю персоналу, профілактика і зняття соціальної напруги та конфліктів в колективі, створення умов для зміцнення здоров'я і підвищення працездатності, виявлення та сприяння у вирішенні соціальних проблем персоналу. Вищезазначені вимоги мають знайти своє відображення в кваліфікаційних характеристиках посад керівників, у які, поряд з професійними, необхідно включити й соціальні складові. Так, керівник повинен знати соціальні вимоги і нормативи, організацію управління соціальним розвитком підприємства, основи соціального планування; психологію праці та соціальну психологію; методи проведення соціологічних досліджень та психологічного тестування, вивчення громадської думки; методи аналізу соціальних програм і визначення їх ефективності; передовий вітчизняний і зарубіжний досвід управління соціальними процесами тощо. Соціально-орієнтоване управління у виступає як управління людьми, що мають різноманітні особисті інтереси, представляють різні соціальні групи, виконують різноманітні соціальні ролі. Його завдання полягає у спрямуванні діяльності спільноти людей у бік реалізації суспільних цілей та інтересів. Управляти людьми означає включати їх індивідуальні зусилля в загальну діяльність, поєднувати індивідуальні інтереси з інтересами суспільства, спільноті, організації, колективу тощо.

Список використаних джерел

1. Калмагетдинова А.Б. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации / А.Б. Калмагетдинова // Психологическая наука и образование, 2010. - № 5. – С. 199-206.
2. Литвинова Л.В. Комунікативна толерантність публічних службовців у контексті формування комунікативної культури в публічному управлінні / Л.В.Литвинова // Право та державне управління: збірник наукових праць / [за ред. О.В. Покатаєвої] . У 2-х томах. – Запоріжжя : КПУ, 2018. – № 3 (32). - Т.2. – С. 170 - 175.
3. Хаджирадева С.К. Професіоналізація державних службовців у системі координат концепту «парадигмальний зсув» Т.Куна / С.К. Хаджирадева //

Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку: матеріали щоріч. Всеукр. наук. - практ. конф. за міжнар. участю, присвяч. 100-річчю держ. служби в Україні (Київ, 25 трав. 2018 р.) : у 5 т. / за заг. ред. В.С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. – Київ : НАДУ, 2018. – Т. 4. – С.3-4.

4. Habermas J. Theory of Communicative Action / J.Habermas. – Cambridge : Polity Press, 1995. – Vol. 1. – 465 p.

Лукьянчик А.А.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Целью аттестации в Республике Беларусь является «определение объективной оценки практической деятельности, уровня профессиональных знаний, правовой культуры и служебной перспективы государственных служащих» [1, ст. 36; 2]. Вместе с тем, ни в Законе Республики Беларусь от 14.06.2003 № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь», ни в Положения о проведении аттестации государственных служащих, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 06.11.2003 № 489, конкретно не определены методы, которые можно использовать для аттестации, и лишь косвенно упоминается о возможном проведении собеседования или тестирования. Полагаем, что сегодня актуально применять и другие методы проведения аттестации государственных служащих, такие как метод «Центр оценки» или «360 градусов».

Метод «Центр оценки» в мировой практике управления человеческими ресурсами признан наиболее точным и эффективным по оценке деловых и личностных качеств сотрудников. Данный метод является одним из методов, применяемых для проведения комплексной оценки персонала с использованием согласованных подходов и направленных на оценку сотрудников, т.е. их психологических и профессиональных качеств, степени соответствия их профессиональных компетенций установленным требованиям, а также выявление их потенциальных возможностей.

Сущность данного метода оценки заключается в том, что участники оцениваются путем наблюдения за их реальным поведением в конкретных моделируемых ситуациях. Внешне этот процесс выглядит как тренинг: участникам предлагаются ролевые игры и различные задания, однако их целью является не развитие навыков, а предоставление равных возможностей всем раскрыть свои компетенции в смоделированных ситуациях. Необходимо отметить, что за работой каждого участника должен следить эксперт или экспертная группа, задача которой заключается в детальном учете поведения участников. После завершения задания, их задача состоит в классификации записанного и оценивании компетенции каждого участника. Наиболее важной частью метода является суммирование баллов, присуждаемых экспертами за выполнение индивидуальных заданий, для получения сводных баллов по компетенциям. В большинстве случаев это происходит, когда эксперты обсуждают полученные результаты, обосновывают