

Список використаних джерел

1. Маматова Т. В. Формування компетентності у сфері управління проектами у спільноті практик місцевого розвитку / Маматова Т. В. // Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика : матеріали V Міжнар. наук.-практ. заочній конф., 24 листоп. 2017 р., м. Запоріжжя. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2017. – С. 324 – 327.
2. Муніципальний менеджмент : навч. посіб. / Ю. П. Шаров, І. А. Чикаренко, О. Ю. Бобровська [та ін.]; за ред. Ю. П. Шарова. – Київ : Атіка, 2009. – 404 с.
3. Спільнота практик : Сталий розвиток. – Режим доступу : <http://udl.despro.org.ua/>.
4. Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO : Новини. – Режим доступу : <http://despro.org.ua/news/news/>
5. Jałochaa B. Key competences of public sector project managers / Beata Jałochaa, Hans Petter Kraneb, Grazyna Prawelska-Skrzypekd // Procedia – Social and Behavioral Sciences 119. – 2014. – р. 247–256. – Access mode : https://www.academia.edu/6746782/Key_competences_of_public_sector_project_managers.

Марценюк О.О.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Головною метою кадрової політики є побудова професійної, політично-нейтральної державної служби, що здатна утримувати кваліфіковані кадри та відповідає потребам суспільства, ефективно надає послуги населенню. Основна роль тут відводиться імплементації загально прийнятих європейських стандартів державного управління.

Актуальність запровадження сучасних технологій управління персоналом зумовлена кризовими явищами в діяльності органів державного управління, а події останнього часу показали, що вітчизняна кадрова політика потребує суттєвого перегляду, та власне, зміни своєї парадигми.

Аналіз інтернет-джерел та публікацій у ЗМІ говорить про те, що в управлінні персоналом органів влади в Україні і досі переважають адміністративно-командні технології. Ці технології на сьогодні стають серйозною перешкодою на шляху розвитку системи державного управління в загалі та державного службовця, як професіонала, зокрема, у той час як суспільний розвиток держави вимагає зміни цих технологій на більш гнучкі, що орієнтовані на людину і задоволення її вищих потреб.

Сьогодні Законом України «Про державну службу» передбачено існування служби управління персоналом державного органу, а її робота регламентується Типовим положенням про службу управління персоналом. Але за своїми завданнями, функціями та правами служба управління персоналом майже нічим не відрізняється від відділів кадрової роботи або інших підрозділів з тотожною

назвою, а такі її як створення сприятливого клімату для співробітників, аналітична робота, комунікація із працівниками і ще багато іншого – того, що допомагає державному органу працювати ефективно, часто губляться у паперовій роботі.

Крім концептуальних, технологічних та інституційних проблем, що існують в системі управління персоналом на державній службі, не вирішеними також залишаються питання матеріально-фінансового та кадрового характеру. Особливої уваги потребує саме кадрове забезпечення служб управління персоналом, адже воно має носити інноваційний характер. Саме у такий спосіб, коли в управління персоналом постійно впроваджуються нові ефективні технології, а навчання працівників служб управління персоналом отримує характер безперервного процесу, стає можливим формування та реалізація якісно нового інституту державної служби, що безпосередньо позитивно впливатиме на ефективність державного управління.

Тому необхідні новітні наукові знання та ефективні технології в галузі управління персоналом, методи формування та управління трудовим колективом, освоєння новітніх технологій роботи з кадрами. Потрібні сучасні, розроблені на основі досвіду світового менеджменту, підходи до проблем кадрового планування, відбору і оцінки службовців, планування кар'єри, коучингу та навчання персоналу і т. д. Для реалізації цих завдань, на нашу думку, необхідно удосконалення нормативно-правового підґрунтя для здійснення управління персоналом, а головне – система державного управління потребує фахівців, які володіють знаннями, уміннями і навичками в галузі управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / за ред. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба ; наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова). – Режим доступу : <http://derzhava.in.ua:8081/ndi/encyclopedia/DocLib2/Forms/AllItems.aspx>.
2. Про державну службу : Закон України : станом на 15 листопада 2017 р. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р № 47. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/para13#n13>.
4. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 01 лютого 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

Могильний С.А.

БАЗОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Публічне управління (англ. – management) в Україні проходить нелегкий, суперечливий етап свого становлення. І найчастіше його традиційно розглядають з