

України з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.

3. Планування кар'єри державного службовця на сучасному етапі / Т. А. Кусмінська // Вісн. НАДУ. – 2013. – № 4. – С. 129 – 131.

Рожко В.С.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Основною метою Стратегії державної кадрової політики (на 2012 – 2020 рр.) є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [3].

Підвищення якості та престижу державної служби в Україні потребує, в першу чергу, модернізації сфери управління персоналом на державній службі, впровадження нових форм, методів і технологій роботи з кадрами.

Головна мета сучасної системи управління персоналом державної служби є раціональне та ефективне використання кадрів державної служби, залучення, розвиток та вдосконалення кадрового потенціалу державних службовців. Крім того досліджуються соціально-психологічні аспекти професійної діяльності державних службовців (А. Деркач, В. Зазикін, А. Маркова), питання професіоналізму і компетентності державних службовців (Д. Дзвінчук, Т. Кошова, А. Рачинський, М. Сіцінська, С. Хаджерадева, І. Шпекторенко, О. Якубовський), підходи до добору на публічну службу (Н. Липовська, С. Серьогін).

Управління людськими ресурсами включає в себе усі функції, пов'язані з плануванням кар'єри, залученням, добором, соціалізацією, професійним розвитком, оцінюванням показників діяльності, оплатою праці, мотивацією, підтримкою робочих відносин з метою максимального використання людського потенціалу, а також передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне і правове забезпечення системи управління персоналом державної служби.

Проте, на сучасному етапі існує низка невирішених проблем у сфері управління персоналом на державній службі:

1. Послаблення авторитету та престижності державної служби, що спричиняє низький притік кадрів до органів публічної влади та місцевого самоврядування.

2. Низький рівень забезпечення державних службовців змушує висококласних спеціалістів та управлінців обирати інші, більш прибуткові, сфери зайнятості (низький рівень соціальної мотивації та соціального захисту державних службовців).

3. Нестабільний склад управлінських кадрів, порушення спадкоємності в роботі.

4. Відсутність в управлінні персоналом сучасних методик, технік, тощо.

5. Відсутність практики формування колективу за індивідуальними, психологічними особистісними якостями, що могло б підвищити ефективність роботи державних службовців.

На нашу думку одним із перспективних напрямів удосконалення системи управління персоналом на державній службі є система тимбілдингу (Teambuilding), яка набула популярності майже в усьому світі. На думку Т. В. Камок лінія між управлінням в державному і приватному секторах в межах концепції нового публічного менеджменту «демаркувалася». Причиною цьому є те, що ефективні управлінські практики стали більш універсальними за своїм змістом. [2].

Процес тимбілдингу побудований на п'яти ключових постулатах:

1. Успішна команда складається з ефективних фізичних осіб (це службовці, які мають досвід, мають здатність до вирішення завдань, відкриті до вирішення проблем, орієнтовані на дії);
2. Члени команди формують між собою взаємовідносини за системою зворотного зв'язку;
3. Ефективність команди залежатиме переважно від того, яким чином сформовано цілі команди (врахування особливостей внутрішнього і зовнішнього середовищ);
4. Ефективне керівництво команди залежатиме від лідерських компетентностей (компетентний лідер зосереджений на цілі, забезпечує належний клімат, зміцнює довіру членів команди, визначає пріоритети і підвищує продуктивність через зворотний зв'язок);
5. Соціально-психологічний клімат і організаційна культура мають стати «духом» командної поведінки» [2].

Сучасна модель тимбілдингу забезпечує ефективне управління і розвиток організації.

Отже, продовження реформування системи управління персоналом в органах публічної влади, впровадження новітніх методик підбору і організації роботи персоналу дасть змогу побудувати нову, ефективну систему державної служби та наповнити її кваліфікованими кадрами.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державну службу» : за станом на 28 серпня 2018 р. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Камок Т. В. Тимбілдинг в системі публічної служби: аналіз зарубіжного досвіду / Т. В. Камок // Теорія та практика державного управління. – 2013. – Вип. 1. – С. 521 – 527.
3. Про схвалення Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>
4. Серьогін С. М., Липовська Н. А., Серьогін С. С. Меритократичний підхід до добору на публічну службу / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, С. С. Серьогін // Аспекти публічного управління. – Д. : Грані, 2017. – Т 5. – № 8-9. – Резим доступу : <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/338/>