

УДК 338:504

Краска К.С. студентка гр. 076-20-1

Науковий керівник: Тимошенко Л.В., к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

(Національний технічний університет "Дніпровська політехніка", м. Дніпро, Україна)

ВЗАЄМОДІЯ ГРОМАДСЬКОСТІ, БІЗНЕСУ ТА ВЛАДИ У ВИРІШЕННІ ЕКОЛОГІЧНИХ ПИТАНЬ

Екологічну ситуацію в Україні можна охарактеризувати як кризову, з огляду на те, що протягом тривалого часу перевага надавалася розвитку сировинно-видобувних, екологічно небезпечних галузей промисловості, яким притаманні ресурсомісткі та енергоємні технології. У період воєнного стану продовжується забруднення основних складових довкілля: повітря та ґрунтів, поверхневих та підземних вод.

За результатами дослідження [1] відсоток громадян, які вважають, що можуть особисто відігравати роль в охороні довкілля є однаковим у ЄС та Україні (сума відповідей «цілком погоджуюсь» та «радіше погоджуюсь» – 87%). Більшість українців і європейців покладають на великі підприємства основну відповідальність за виправлення шкоди, яку вони завдають довкіллю, і вважають, що вони роблять недостатньо для охорони довкілля. Порівняно з ЄС рівень позитивної оцінки громадянами дій місцевої влади для України є набагато нижчим: 31% проти 44%. Щодо ефективності Уряду у сфері охорони довкілля, 66% громадян України вважають, що національна влада робить недостатньо для охорони довкілля. В ЄС цей показник теж доволі високий – 67%.

Останніми роками головною перешкодою для трансформаційних процесів щодо вирішення екологічних проблем виступає саме відсутність конструктивного діалогу між владою, бізнесом і громадами. На VII Всеукраїнському екобізнес-форумі «Зелена економіка: як досягти балансу» було зроблено акцент на пошуку рішень для озеленення й екотрансформації економіки, на зменшенні техногенного навантаження, циклічній економіці та принципах сталого розвитку. А найважливішим завданням визначено об'єднання влади, бізнесу і громад заради діалогу [2].

Заслужують на увагу напрацювання у забезпеченні балансу між владними структурами, представниками громадськості та бізнесу у м. Запоріжжя. Основними напрямками спільної праці визначено наступні [3]: оперативне реагування на скарги громадян щодо випадків забруднення повітря та завдання шкоди навколишньому середовищу на підставі застосування розробленого алгоритму дій; створення реально діючої робочої групи з представників влади, громадськості, промислових підприємств, науковців, депутатів, яка займатиметься екологічними питаннями; розробка пропозицій щодо змін в екологічному законодавстві. Важливо, щоб на місцях було більше повноважень для контролю за станом навколишнього середовища, важелів впливу на підприємства-забруднювачі, можливостей для впровадження екологічних проєктів.

Перелік посилань

1. Екологічний портрет громадянина України: порівняння з ЄС та рекомендації. Аналітичний документ. – Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля» (2018). URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/504/files/envprotraitandeu2018.pdf>
2. Тьомін І. Вирішення екологічних питань — в інтересах громад, бізнесу та влади (29.09.2021) URL: <http://www.golos.com.ua/article/351600>
3. Щодо шляхів вирішення екологічного питання у Запоріжжі (16.09.2022) URL: <https://zp.gov.ua/ru/articles/item/15596/schodo-shlyahiv-virishennya-ekologichnogo-pitannya-u-zaporizhzhji->

Кударенко Т.В. студентка гр. 073м-21з-4 ФМ

Науковий керівник: Сергієнко Е.О., к. держ. упр, доц., доцент кафедри прикладної економіки, підприємництва та публічного управління

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Складність публічного адміністрування зростає у зв'язку з тими динамічними змінами, які в даний час відбуваються в Україні і світі. Останні три-чотири десятиліття характеризуються істотним підвищенням рівня індустріалізації економіки, її насиченням працівниками розумової праці, що поставила на порядок денний проблему пошуків нових форм і засобів соціального управління, підготовки відповідного висококваліфікованого персоналу [5, с. 161].

У сучасних умовах, вирішення кадрових питань є одним із найактуальніших аспектів формування та функціонування публічної влади. Управління персоналом в органах публічної влади виступає як важливий чинник політики держави, її головна лінія у сфері добору та виховання кадрів. Разом з тим, кадрові технології можуть визначатись як сукупність методів та організаційних процедур, спрямованих на оптимізацію рішень щодо розвитку персоналу публічної служби. Особливість управління персоналом в органах публічної влади України полягає в тому, що держава і особа виступають як партнери у професійно-трудовій діяльності, де визначальним принципом є досягнення гармонійного поєднання інтересів особи та держави, індивідуальних та загальнонаціональних інтересів, сприяння творчої самореалізації особистості.

За результатами опитування керівників провідних компаній світу, проведеного компанією Pricewaterhouse Coopers (PwC), керівництво компаній у державному секторі зіштовхується нині з тими самими проблемами, що й керівники приватних компаній, – з необхідністю утримувати і мотивувати талановитих співробітників і впроваджувати інноваційні операційні процеси, що дають змогу отримувати більш високі результати, одночасно скорочуючи витрати [2].

Сутність управління талантами полягає у виділенні в організації талановитих людей, а потім у застосуванні їх талантів на певній позиції або в проекті. Це дозволяє пропонувати позиціонувати управління талантами в організації як стратегію «від людини / особистості», що передбачає орієнтацію не на позицію, а на людей з їх можливостями. Таким чином, спочатку виявляється, у чому працівник талановитий, і після вибирається спосіб максимально оптимального його використання в організації.

Талант-менеджмент – це розділ HR-менеджменту, що спрямовує свою діяльність на пошук і залучення талановитих працівників, максимальне використання їхніх компетенцій, мотивацію і підтримку персоналу, забезпечуючи відповідні умови для співробітників, які дають змогу відчувати задоволення від роботи, з метою досягнення цілей організації та її розвитку в цілому. Сучасні менеджери потребують стратегічного інструментарію в залученні талантів не менше, ніж у використанні нових технологій.

У галузі публічного управління персоналом повинно бути спрямоване на створення організаційно-правових, управлінських, соціальних, психологічних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов формування високо-професійних кадрів публічної служби.

Інноваційні технології здійснення управління персоналом передбачають вироблення нового стилю кадрового забезпечення органів публічної влади професійним управлінським персоналом, здатним задовольнити потреби населення шляхом надання якісних та ефективних управлінських послуг. Законом України «Про державну службу» (ст. 48) передбачено, що створення належних умов для підвищення

професійної кваліфікації державних службовців є обов'язком керівника державної служби відповідно та ключовим елементом етапу розвитку талантів у системі управління талантами [2]. У зв'язку з цим проблема приваблення, залучення і утримання системою публічного управління талантів в контексті задоволення вимог і потреб належного управління сучасним українським суспільством є критично значимою.

Умови створення успішної моделі управління талантами в організації:

- наявність прогресивного лідера – керівника організації, для якого побудова ефективної системи відтворення талантів є першочерговим завданням;
- принципова орієнтація у побудові системи управління талантами на цінності прозорості; впровадження системи управління талантами на всіх рівнях менеджменту – від нижчого до найвищого;
- створення проактивного середовища корпоративних знань та ефективної системи управління ними;
- постійні інвестиційні вкладення у розвиток талантів;
- професійний розвиток талановитих працівників, що забезпечується системою їх безперервного навчання;
- постійно діюча система оцінювання праці талановитих працівників, публічності визнання цінності результатів їх праці;
- справедлива система матеріального заохочення істинних талантів за проявлені творчий підхід, вміння нестандартно мислити, інтуїтивно знаходити оптимальні рішення;
- ідентифікація основних принципів і цінностей організації у змісті нових професійних вимог та стратегічних завдань розвитку.

Основною метою концепції управління талантами є цілеспрямований розвиток працівника та постійний пошук і розкриття його потенціалу.

Отже, управління персоналом в органах публічної влади обов'язково повинне мати інноваційний характер, оскільки саме у такий спосіб, можна забезпечити якісно нові формування та реалізацію інституту публічної служби, що безпосередньо позитивно позначиться на якості та ефективності всього публічного управління.

Перелік посилань

1. Кузнецова Н. Б. Концепція управління талантами в системі менеджменту знань / Н. Б. Кузнецова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – К. : Інститут соціально-трудових відносин КНЕУ. – 2014. - № 2(8). – С. 181-187.
2. Обушна Н. І. E-learning як інноваційний інструмент системи управління талантами на державній службі: теоретико-прикладний аспект / Обушна Н. І., Селіванов С. В., Кашлакова А. І. // Публічне управління і адміністрування в Україні. – 2021. – Вип. 22. – С.29-35. URL: <http://pag-journal.iei.od.ua/archives/2021/22-2021/7.pdf>
3. Полторацька А. О. Талант-менеджмент як ключовий чинник розвитку сучасної організації / А. О. Полторацька // Економіка та управління підприємствами. – 2021. – Вип. 53. – с. 71-78. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure53-14>.
4. Про державну службу : Закон України № 889- VIII від 10.12.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
5. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. С. Чернова, В. Воронкової, В. Банаха, О. Сосніна, П. Жукаускаса, Й. Ввайнхардт, Р. Андрюкайтене; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2016. – 606 с.
6. Buttiens D., Hondeghem A. Talent management in the Flemish public sector. Positioning the talentmanagement approach of the Flemish Government. *Révue Pyramides*. 2013. V. 23. P. 61–83. URL: <http://pyramides.revues.org/885>