

## СУЧАСНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Досягнення високих результатів діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування неможливе без запровадження інноваційних підходів до процесів управління персоналом. Тому ключовим завданням керівників державних органів та органів місцевого самоврядування є розробка й упровадження ефективної системи управління персоналом. Пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів зміщується у площину розвитку інноваційних персонал-технологій. Питання запровадження інноваційних методів управління персоналом (удосконалення та оновлення фахових знань, набуття умінь та навичок у посадових осіб, які працюють в органах влади; забезпечення загальнодержавних інтересів у сфері підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, розвитку людського потенціалу) є досить актуальною проблемою.

На сучасному етапі розвитку суспільства вирішення цих завдань потребує відмінно інших інноваційних навичок і визначає нові вимоги до рівня персоналу, коли спостерігається швидке застарівання знань, умінь та навичок персоналу. Постійний розвиток персоналу з метою підвищення його компетентності повинен здійснюватися через формування системи безперечного навчання. Найбільш складним моментом у процесі навчання є засвоєння методів самостійного надбання знань.

Усі методи навчання можуть бути розподілені на дві великі групи: навчання на робочому місці; навчання поза робочим місцем.

Навчання на робочому місці характеризується безпосередньою взаємодією з повсякденною роботою. Воно є більш дешевим і оперативним, полегшує входження в навчальний процес працівників, які не звикли до навчання в аудиторіях.

Навчання поза робочим місцем охоплює всі види навчання за межами самої організації. Таке навчання дозволяє відокремити навчання на якийсь час від повсякденної трудової діяльності. Процес навчання в даному випадку краще спланований, дидактично глибше опрацьовано [2].

Використання такої форми професійного розвитку, як безперервне професійне навчання, повинне стати нагальною потребою службовців, пов'язаною з потребами в самовдосконаленні та самореалізації.

Важливим моментом роботи з персоналом є формування інноваційного потенціалу установи та полегшення впровадження інноваційних змін. Все частіше органи публічної влади схиляються до практики організації та проведення навчань, семінарів, тренінгів, програм з урахуванням сучасних технологій та інструментів. Використовуючи сучасні методи розвитку персоналу, можна формувати та розвивати компетентність персоналу органів публічної влади. Сучасні методи розвитку персоналу наведені в табл. 1

## Сучасні методи розвитку персоналу

Метод	Напрямки та цілі впровадження
<b>Тренінг</b>	Метод передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій. Метою тренінгів є моделювання наближених до реальності ситуацій з метою розвитку певних практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки, зміни ставлення до виконання завдань тощо
<b>Case study</b>	Розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних організацій, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій
<b>Баскет-метод</b>	Метод імітації ситуацій «керівної діяльності», за якого співробітник долучається до ролі керівника. Цей метод застосовується до працівників, які претендуватимуть на керівну посаду
<b>Наставництво (коучинг)</b>	Метод консалтингу, в процесі якого людина (тренер), який зветься «коуч», допомагає підопічному працівнику досягти професійної мети, передаючи йому свій досвід за допомогою певних наглядів і навчань.
<b>Майстер-клас</b>	Метод ефективного професійного, активного навчання, під час якого провідний (визнаний) спеціаліст розповідає і показує, як застосовувати на практиці нову технологію.
<b>Метод поведінкового моделювання</b>	Метод покликаний виробити у співробітників певну модель поведінки в стандартних і нестандартних ситуаціях. Цей метод заснований на пошуку прикладу для наслідування («поведінкової моделі»), її аналізу і відтворення на практиці
<b>Сторітеллінг (мотиваційна розповідь)</b>	Метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо. Навчання починається з моменту підбору персоналу до повної адаптації працівника; воно проводиться безпосереднім керівником (наставником) для надання інформації про організацію, її особливості, для контролю в період випробувального терміну (стажування)
<b>Екшн-навчання</b>	Метод навчання для вирішення реальних проблем на практиці в процесі діяльності організації. Основою цього методу є створення робочої групи, що вирішує поставлене завдання. Термін навчання може тривати від кількох тижнів до року
<b>Shadowing («стеження»)</b>	Метод надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації, ротації, не менше двох днів бути «тінню» співробітника, що займає певну посаду. Завдяки цьому номінант «занурюється» в специфіку певної роботи, може визначити сутність і обсяг необхідних йому знань, навичок і необхідних компетенцій
<b>Secondment (своєрідне «відрядження»)</b>	Метод є різновидом ротації, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків
<b>Buddying – метод</b>	Метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» в його роботі. Учасники є рівноправними, що відрізняє метод від наставництва
<b>E-learning</b>	Метод використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів)
<b>Самоосвіта</b>	Метод самоорганізованого здобуття певних компетентностей: онлайн-навчання (дистанційне навчання за онлайн-курсами на освітніх е-платформах); участь у заходах з обміну досвідом в Україні або за кордоном;

	участь у науково-практичних конференціях, круглих столах, фахових семінарах, майстер-класах, тренінгах тощо.
<b>Мозковий штурм</b>	Метод, що дає змогу генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений проміжок часу з подальшим аналізом і вибором найбільш доцільного варіанту управлінського рішення

Джерело: [1]

Публічні службовці мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на державному та місцевому рівнях. Саме вони повинні ініціювати та проектувати демократичні перетворення у місцевому самоврядуванні, ставати ефективними менеджерами, лідерами команд, що їх реалізують для сучасного публічного службовця не є достатнім мати необхідні знання у економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосувати їх на практиці, він також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками.

### Список використаних джерел

1. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. – 118 с.
2. Управління персоналом в умовах децентралізації / За заг. ред. доктора наук з держ. упр., проф., заслуженого юриста України В.М. Олуйка. – Київ, 2018. – 238 с.

Кузьменко В.М.

## ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ СФЕРИ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Теоретичні засади розбудови інформаційного суспільства, упровадження інструментів електронного урядування та електронної демократії у публічне управління аналізуються у працях зарубіжних вчених: Д. Белла, С.Кліфта, Й.Масуди, Е. Тофлера та ін. Дослідженню сфери публічних послуг в Україні в аспектах проблематики інформатизації сфери публічного управління присвячені праці багатьох авторів - С. Серьогіна, В.С. Куйбіди, О.В. Карпенка, В.В. Наместнік, В. Авер'янова, В. Сороко, С.Кулицького, В. С. Цимбалюк та ін. Однак, питання цифрової трансформації сфери публічних послуг в Україні є недостатньо дослідженим та потребує подальшого вивчення. Важливо дослідити цифровізацію як форму інформатизації публічних послуг та обґрунтувати ключові напрямки й елементи цифрової трансформації сфери публічних послуг в Україні.

Цифрова трансформація сфери публічних послуг за допомогою сучасних цифрових інформаційно-комунікаційних технологій сприятиме реінжинірингу адміністративних послуг та призведе до виникнення цифровізації, як сучасної форми інформатизації публічних послуг, яка спрямована на надання органами публічного управління якісних публічних послуг. У свою чергу цифровізація має складатись з наступних етапів та елементів:

*Етап 1* – упровадження публічно-приватного партнерства у сферу публічних послуг. Метою даного етапу є створення «трикутника консенсусу сфери публічних послуг», який об'єднає: органи самоорганізації населення, представників бізнесу, Верховну Раду України й ради на регіональному та місцевому рівнях, та формування, на основі потреб жителів, можливостей бізнесу та владних