

Разом зі службовими існують соціальні, управлінські, психологічні, моральні, матеріально-побутові проблеми. З-поміж них найактуальнішими є питання честі, гідності, престижу військовослужбовця, непідкупності посадових осіб, їх міцної професійно-правової виучки, здатності грамотно й об'єктивно оцінювати бойову та морально-психологічну готовність військових частин і підрозділів, раціонально використовувати передовий досвід військового будівництва НАТО [4].

Отже, ефективність кадрового менеджменту ДПСУ залежить від виконання таких взаємопов'язаних функцій: 1) визначення потреби людського ресурсу відповідно до реальних і перспективних потреб прикордонної сфери; 2) менеджмент і розвиток людських ресурсів, як на рівні окремого службовця, так і прикордонного відомства в цілому, з метою підвищення професійності кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Васильчук І. І. Роль кадрового забезпечення в підготовці персоналу Державної прикордонної служби / І. І. Васильчук // Підготовка фахівця у вищій школі: проблеми та перспективи: матеріали міжвузівської наук.-метод. конф. від 12 січня 2006 р. / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. - Хмельницький: Вид-во НАДПСУ ім. Б. Хмельницького, 2006. - С. 37-42.
2. Васильчук І. І. Прогнозування персональних службових просувань прикордонників як елемент механізму формування кадрового потенціалу в органах охорони державного кордону / І. І. Васильчук // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К.: Міленіум, 2007. – Вип. 33. – С. 278–285.
3. Зьолка В. Л. Правова регламентація проходження служби в Державній прикордонній службі України / В. Л.Зьолка, О. В. Гродовський // Митна безпека. - 2012. - №1 - 2.
4. Ортинський В. Л. Теоретико-правовий аналіз державної кадрової політики воєнної організації України // Адміністративне та інформаційне право. – 2016. - Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. - Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua>

Шпекторенко І.В., Лисенко О.О.

КОМУНІКАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА АКТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ

Усі організації, які орієнтуються на розвиток, у тому числі, державні служби, використовують принцип постійних комунікацій впродовж усієї роботи, а сам зворотній зв'язок розглядається як потреба, право, можливість. В умовах надання низької якості управлінських послуг тема комунікацій з персоналом особливо важлива, як інструмент, яких спроможний своєчасно відкоригувати поведінку працівників та впровадити нові навички, своєчасно виправити поведінку працівника та навчити його іншим поведінковим проявам.

Сприяння покращення комунікацій між працівниками та між службовцями та громадянами є вигідним для держави - оскільки посилює мотивацію працівників на

містах, змінює інституційну спроможність і готовність до змін та нових викликів; для керівників – оскільки розширює простір для делегування повноважень та впевненість у якості надаваних послуг.

Все частіше керівники замислюються над питанням, як впливати на працівників, як мотивувати їх, аби вони діяли краще? Одна з відповідей напряму пов'язана з інтересами, потребами і очікуваннями працівників, які можуть бути різними у людей, до того ж і уявлення про необхідну якість роботи відрізняються. Саме тому потрібен індивідуальний підхід до працівників, який, в першу чергу, передбачає особисту комунікацію між безпосереднім керівництвом та підпорядкованим працівником. Комунікація є одним із найбільших активаторів і мотиваторів, водночас, має значення не лише факт спілкування, а й його характер.

Керівники зобов'язані постійно підтримувати високий рівень спілкування із персоналом, як основу якісної співпраці, що вимагає довіри, орієнтації на спільні цілі, відданість, співвідповідальність, у тому числі за якість надання управлінських послуг. Залученість персоналу при цьому дозволяє формувати спільність, яка є основою для злагодженої роботи організації, її розвитку та підтримку роботи команди, в якій впевненість один у одному зміцнює спроможність перемагати, втілювати зміни в роботу, реалізувати бачення та досягати ключових цілей.

Психологи визначають три рівні комунікацій:

1. Маніпулювання (від неприємного поводження з людиною до такої поведінки, де зовнішні прояви мають приємний характер);

2. Конкуренція, або суперництво (від «людина людині – вовк» до такої, коли чесне суперництво сприяє певному рухові команди);

3. Співробітництво («людина людині – людина», спілкування, у якому виявляються гуманістичні установи, високий рівень його культури).

Ефективним, безперечно, вважається рівень співробітництва, на якому своєчасно дається зворотній зв'язок робітникам, запрошується зворотній зв'язок від працівників, узгоджуються цілі, умови виконання завдання тощо.

Різні рівні зворотного зв'язку, які залежать від таких факторів, як: час, приділений на спілкування, рівень компетенцій керівника та його спроможність надавати зворотній зв'язок та підтримувати високий рівень комунікацій – показують широту комунікативного впливу на якість надання послуг. Чим менше комунікацій, чим менше часу приділяється зворотному зв'язку – тим гірша ситуація з якістю надання управлінських послуг.

Тож, для активації персоналу та підтримання належного комунікативного рівня спілкування, керівник має враховувати у своїй діяльності усі виклики і орієнтуватися як на виконання завдань, так і на розвиток стосунків за рахунок створення ефективних комунікацій. Комунікації з персоналом мають бути спрямовані як на вдосконалення діяльності на посаді сьогодні, так і на формування готовності до викликів у майбутньому.

Список використаних джерел

1. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес ; Пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 264 с.

2. Федорів Т.В. Особливості формування соціокультурної компетентності державних службовців: комунікативний аспект: навч.-метод. матеріали / за заг.ред. В.А.Гошовської. – К.:НАДУ, 2010. – 56 с.
3. Drucker P. The essential Drucker. New York: Harper Business, 2001
4. Public Sector Leadership for 21st Century. – www.oecd.org/dataoecd/0/34/2434104.pdf

Шумська Г.М.

ОБҐРУНТУВАННЯ СКЛАДОВИХ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в органах публічної влади України, вимагають ґрунтовного переосмислення форми і сутності публічного управління та вироблення нових підходів до самого процесу управління. Обсяг завдань, які покладаються на органи влади, зумовлює використання широкого спектру інновацій в їх діяльності. Але для багатьох органів влади України використання інновацій у процесі їх функціонування і розвитку залишається досить складним завданням, хоча у розвинутих країнах світу їх широко використовують як у бізнесі, так і в роботі органів публічного управління. Темпи, з якими інновації впроваджуються в системі органів публічної влади України, порівняно з бізнесом, досить повільні, що зумовлено певними бюрократичними перешкодами та опором публічних службовців нововведенням. Тому актуальним є обґрунтування переліку і змісту складових процесу здійснення інноваційної діяльності органами публічної влади для впровадження інноваційних інструментів та технологій у їх професійну діяльність, що дасть змогу, з одного боку, вдосконалити механізм публічного управління, з іншого, – впорядкувати управлінську діяльність органів влади, раціонально використовувати потенціал території держави і, як наслідок, – створити сприятливе інноваційне середовище у країні.

Як відомо, інноваційний процес є складовою інноваційної діяльності. Він визначається входами, виходами, функцією управління, інноваційним потенціалом, ресурсами, зворотними зв'язками та їх взаємодією, які у сукупності відображають процес створення і розповсюдження інновацій. Виходячи з вищезазначеного, інновації в системі органів публічної влади слід розглядати як нові форми і методи їх роботи, нові управлінські технології (використання методології управління проектами у діяльності органів влади), підходи та інструменти, які використовуються для розв'язання завдань (підходи до взаємодії органів влади з громадськістю, бізнесом тощо), для удосконалення самої системи публічного управління, з одного боку, а також – для забезпечення соціально-економічного розвитку країни, з іншого.

Для проведення продуктивної інноваційної діяльності в Україні та переходу національної економіки України до інноваційного шляху розвитку існує необхідність формування комплексного наукового підходу до здійснення інноваційної діяльності органами влади та ефективного законодавчого вирішення питань щодо злагодженості їх дій всіх рівнів (державного, регіонального та місцевого). Упровадження будь-якої інновації у сфері публічного управління вимагає відповідних знань і навичок персоналу, який є ключовим стратегічним ресурсом для досягнення цілей органів публічної влади та