

2022/comprendre/action-publique-2022-un-programme-pour-accelerer-la-transformation-du-service-public

2. La transparence sur l'efficacité et la qualité de vos services publics. URL : <https://www.resultats-services-publics.fr/>
3. Petit Fanny Quels principes pour les services publics ? Egalité, continuité, adaptation, accessibilité, neutralité, transparence, confiance et fiabilité, 2005. URL : <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/dph/fiche-dph-6692.html>
4. Piraux Alexandre Transparence dans le service public. Une exigence plus opaque qu'il n'y paraît / Piraux ALEXANDR // Une publication barricade. – 2013. URL : [http://www.barricade.be/sites/default/files/publications/pdf/2013alexandre\\_-\\_la\\_transparence.pdf](http://www.barricade.be/sites/default/files/publications/pdf/2013alexandre_-_la_transparence.pdf)

Воронкова В.Г.

## **СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

Актуальність теми дослідження в тому, що інституціоналізація публічної служби розгортається навколо саморозвитку складних багаторівневих систем та принципів їх організації, що визначають концептуальну універсальність принципів і законів, концептуальну універсальність та просторово-часову спільність функціонування об'єктів. Метод дослідження є концептуалізація системного підходу до інституціонального розвитку публічної служби. До завдань дослідження відносяться: 1) сформулювати сутність нової моделі ієрархічних багаторівневих структур управління; 2) розкрити сутність системного підходу і системного аналізу, що фокусується навколо управління справами державної служби, що здійснюється всіма державними органами у всіх галузях влади; 3) показати, що інституціоналізація публічної служби як складний соціальний інститут розглядається у контексті практичного організаційно-регулятивного впливу держави на всю суспільну життєдіяльність людей, що розглядається як напрям розвитку теорії складних систем у контексті викликів цифрового суспільства [1].

1. Нова модель ієрархічних багаторівневих структур управління охоплює: а) способи декомпозиції мети управління – як об'єкта управління, так і керованих підсистем управління; б) методи координації по вертикалі і горизонталі; в) наявність великої кількості критеріїв для оцінки глобальних і локальних цілей управління; г) відкритість систем и (взаємодія із зовнішнім світом). В управлінні інституціональним розвитком публічної служби велику роль відіграє системний підхід, який може привести її до більш упорядкованої основи управління складними сферами публічної служби, в контексті якої завдання управління зводяться до інтеграції системоутворюючих елементів.

2. Системний підхід до інституціоналізації публічної служби розглядається як методологія упорядкування, чи структурування проблем та досягти поставлених цілей. Системний аналіз визначається інструментом, що забезпечує науковий підхід для оптимального вирішення завдань та досягнення найвищого ефекту як у

плануванні, так і в програмуванні, визначенні перспективних кількісних показників і прогнозування певних економічних і політичних результатів. Системний підхід до інституціонального розвитку публічної служби означає цілеспрямовану і організаційно-регуляторну дію держави (через систему її органів і посадових осіб) та суспільні процеси, поведінку, свідомість, діяльність людей і здійснюється в межах суб'єктивного чинника [1]. Системний підхід до інституціонального розвитку публічної служби розвивається в контексті аналізу виконання певних цілей, функцій, рішень і завдань держави, реалізації права, що виникають між суб'єктами і об'єктами управлінського процесу. Системний підхід до інституціонального розвитку публічної служби фокусується навколо управління справами державної служби, що здійснюється всіма державними органами у всіх галузях влади – законодавчої, виконавчої, судової, кожна з яких певна система та ефективна організація соціальних, економічних, організаційних, правових процесів у суспільстві.

3. Інституціоналізація публічної служби як складний соціальний інститут розглядається у контексті практичного організаційно-регулятивного впливу держави на суспільну життєдіяльність людей у межах упорядкування інституту державної служби, збереження чи його перетворення, покликаною визначити обсяг державно-владних повноважень, що реалізуються у процесі державно-управлінської діяльності. Інституціоналізація публічної служби поширює свій вплив на суспільство, здійснюючи керівництво найважливішими «вузловими» процесами, явищами, взаємозв'язками, діє системно і в межах системного методу і підходів, в межах виконавчо-розпорядчого характеру, основним напрямком якого є виконання, тобто втілення у життя законів і нормативних актів. Інституціоналізація публічної служби розглядається як соціальний інститут і цілеспрямований процес, що вимагає глибокого розуміння змісту, а також розробки й постановки конкретних цілей певних інститутів влади, що знаходяться на трьох рівнях - законодавчому, виконавчому, судовому, а кінцевим результатом інституціоналізації має бути певний результат, який необхідно порівняти з метою. Соціальний інститут розглядається переважно як сукупність регламентованих норм, стійкий комплекс формальних і неформальних правил, принципів, норм, установлень, що регулюють різні сфери людської діяльності і організують їх у певну систему ролей та соціальних статусів, що створюють соціальну систему [3].

Висновки. Таким чином, інституціоналізація - це явище, наповнене об'єктивним змістом, що включає (цілі і функції) та існує об'єктивно у певних формах (структура й процес). Особливого значення набувають закономірності інституціоналізації публічної служби, що включають розвиток керівних систем (суб'єкти управління) і розвиток керованих систем (об'єкти управління), що уявляють собою складну розгалужену систему владних взаємовідносин та повноважень та впливає на хід процесів у бажаному напрямку відповідно до його законів.

### **Список використаних джерел**

1. Воронкова В. Г., Андрюкайтене Р., Нікітенко В.О. Публічне управління та адміністрування як напрям розвитку теорії складних систем у контексті викликів цифрового суспільства // Публічне управління та адміністрування у цифровому суспільстві: монографія / Г. В. Ортіна та інш. Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2020. – 194 с.

2. Капитаненко Н. Применение новейших информационно-коммуникативных технологий в органах публичного управления в условиях цифрового общества // Tarpautinė mokslinė – praktinė konferencija mokslas ir praktika: aktualijos ir perspektyvos konferencijos tezių rinkinys 2020 gegužės 21-22 d. Marijampolė ir Kaunas, Lietuva. – 2020. – P. 46-47.
3. Фурсін О.О. Публічне управління та адміністрування як розгалужена і багаторівнева система управління: теоретичні та практичні засади функціонування. Становлення і розвиток ін-формаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави» // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23–24 листопада 2017 року / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф. В.Г.Воронкова. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2017. – С.158-162.

Гончарук Н.Т.

## **ПІДВИЩЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

Пріоритетним напрямом модернізації публічної служби України та управління людськими ресурсами в державних органах та органах місцевого самоврядування є підвищення інституційної спроможності служб управління персоналом, оновлення змісту їх діяльності в напрямку стратегічного управління людськими ресурсами.

У Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року зазначено, що успіх реформи державної служби значною мірою залежить від якості управління людськими ресурсами в державних органах, що потребує утворення ефективних і дієвих служб управління персоналом у кожному державному органі [1]. Саме тому підвищення інституційної спроможності служб управління персоналом на державній службі є одним із пріоритетів діяльності Національного агентства України з питань державної служби.

З метою підвищення інституційної спроможності служб управління персоналом НАДС створено Раду управління людськими ресурсами та започатковано у 2018 році Всеукраїнський конкурс «Кращі практики управління персоналом», порядок організації та проведення якого визначено в наказі НАДС від 03 вересня 2018 року № 212-18, проведено навчання керівників та фахівців служб управління персоналом, розроблено проєкт «Інформаційна система управління людськими ресурсами та заробітної плати (HRMIS)», запущено в дослідну експлуатацію інформаційну систему управління людськими ресурсами PoClick [2]. Впровадження зазначеного проєкту дасть можливість забезпечити комплексну автоматизацію процесів обліку та управління персоналом, розрахунку заробітної плати персоналу державних органів України. Разом з тим слід зазначити, що розроблена «Інформаційна система управління людськими ресурсами та заробітної плати (HRMIS)» не передбачає HR – стратегію державного органу; виконання стратегічного плану відповідно до поставлених цілей; оцінку державного органу в реальному часі через аналіз корпоративної культури, місії, візії, цінностей; його рейтингу серед державних органів; портал управління знаннями; внутрішні комунікації тощо.