

Процесна модель реалізації освіти Американського центру продуктивності та якості (APQC) передбачає п'ять робочих процесів та сім послуг з управління та підтримки [1]. Робочі процеси:

- розробка стратегії навчання;
- розробка навчального плану та критеріїв оцінки його виконання;
- розробка регламентів з надання послуг підтримки слухачів;
- проектування і управління операціями;
- управління взаємовигідними відносинами між слухачами, ВНЗ, ЦПК, органами влади, роботодавцями тощо.

Послуги з управління та підтримки:

- розвивати та зберігати людський капітал;
- використання та підтримка інформаційних технологій на належному рівні;
- ефективне управління фінансовими ресурсами;
- створювати нові та розвивати і удосконалювати існуючі послуги;
- створення структури і політики управління корпоративними ризиками, підвищення стійкості системи освіти;
- управління відносинами із зовнішнім оточенням;
- розробка та управління освітніми програмами, забезпечуючими службами та операційними процесами.

Отже, використовуючи процесну модель реалізації освіти можна вирішити проблеми з модернізацією загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в умовах реалізації нового Закону України «Про державну службу».

Список використаних джерел

1. APQC Process Classification Framework (PCF) – Education – PDF Version 7.0.5 – Access mode : www.apqc.org/knowledge-base/documents/apqc-process-classification-framework-pcf-education-pdf-version-705. – Title from screen.

Ефремов О.В.

ВНЕДРЕНИЕ СЕТЕВОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ: НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Количество и сложность задач, которые в настоящее время приходится решать органам государственного и местного управления, постоянно возрастают. Вместе с тем в условиях проводимой в Республике Беларусь политики по формированию компактного государственного аппарата возможность обеспечить эффективное функционирование государственных органов и организаций за счет увеличения численности государственных служащих ограничена.

В такой ситуации представляется целесообразным более активное внедрение в практическую деятельность государственных органов, в первую очередь, на местном уровне элементов сетевого управления, предполагающего взаимодействие

между собой государственных органов, иных юридических лиц, включая общественные объединения, и населения на принципах сотрудничества, доверия и взаимного интереса [1]. Данное взаимодействие предполагает обмен ресурсами, способность формировать доверительные отношения между участниками и договариваться о целях и правилах совместной деятельности [2]. Фактически речь идет о сочетании вертикальной координации, присущей иерархической модели управления, с управленческой децентрализацией за счет расширения горизонтальных, в том числе и неформальных связей с участием негосударственных акторов.

В этих условиях необходимо минимизировать риск непрофессионального управления, способствующего тому, что из процесса взаимодействия будут исключены важные участники, обладающие необходимым потенциалом и компетенциями, а в отношениях между оставшимися участниками станут доминировать полутеневые, а возможно, и теневые контакты.

Представляется, что решение данной задачи требует не только наличия соответствующей нормативной правовой базы, но и формирования у государственных служащих новых компетенций.

Анализ зарубежного опыта показывает, что государственным служащим при использовании методов сетевого управления для решения задач социально-экономического развития на местном уровне необходимо уметь выявлять все заинтересованные стороны, вовлекать их в сотрудничество, а также управлять взаимоотношениями между ними. Для этого государственные служащие должны обладать:

- навыками сетевого взаимодействия, позволяющими выстраивать взаимодействие с разнородными независимыми участниками, включая выработку общего понимания проблемы, коллективный поиск возможного решения и его последующую совместную реализацию (системное мышление, умение вести переговоры, находить консенсус и формировать атмосферу доверия, гибкость и адаптивность), а также формировать систему обратной связи для получения информации о выполнении участниками взаимодействия своих обязательств и достижении ими поставленных целей;

- навыками вовлечения, позволяющими осуществлять прямое взаимодействие с гражданами и использовать «коллективный разум» для повышения качества государственных услуг, обеспечения легитимности принимаемых решений и результативности их реализации;

- навыками анализа и прогнозирования результата, позволяющими привлекать к сотрудничеству наиболее подходящие для выполнения работ/услуг государственные, частные, некоммерческие организации, управлять рисками, проводить комплексную оценку регулирующего воздействия, анализ затрат-выгод, оценку соотношения цены и качества и т.п. [9].

Владение государственными служащими данными навыками и их практическое использование будет способствовать повышению качества управленческих решений, снижению социальной напряженности, предотвращению возникновения конфликтных ситуаций за счет выстраивания партнерства со всеми заинтересованными сторонами (государственные органы, общественные

объединения, бизнес, экспертное сообщество, население), обеспечивающего консолидацию усилий участников, формирование эффективных механизмов обратной связи и активизацию участия граждан в жизни своей территории.

Список использованных источников

1. Modern Governance: New Government-Society Interactions / Ed.: J. Kooiman. – London : Sage, 1993. – 289 p.
2. Rhodes, R. A. W. The New Governance: Governing without Government / R. A. W. Rhodes // Political Studies. □ 1996. □ Vol. XLIV. – P. 652–667.
3. Skills for a High Performing Civil Service [Electronic resource] / OECD Public Governance Reviews. – Paris : OECD Publishing, 2017. – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280724-en>. – Date of access: 01.12.2018.

Залата А.О.

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ПРИ ФОРМУВАННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Розвиток кадрового потенціалу передбачає покращення якісних та кількісних характеристик кадрів підприємства, а також являє собою сукупність організаційно-економічних заходів, спрямованих на розкриття особистісного потенціалу працівників та зростання їх здібностей. Основна мета такого розвитку полягає у забезпеченні умов для ефективного використання кадрового потенціалу та сприянні прагненням персоналу підвищувати свій професійний, компетентісний та світоглядний рівень.

Питання професіоналізму та компетентності персоналу будь-якої установи чи організації є актуальними впродовж усього періоду розвитку суспільства.

Для того аби повною мірою зрозуміти місце та значення компетентісного підходу при формуванні кадрового потенціалу на державній службі, необхідно зрозуміти саме зміст поняття кадрового потенціалу.

Відтак, під кадровим потенціалом державної служби будемо розуміти здатність кадрів, яка зумовлена певними функціями державного управління щодо формування та реалізації державної політики та характеризує специфічні риси, притаманні державному управлінцю, специфічні задатки, навички, уміння, досвід, що потрібні під час виконання завдань державного управління та можуть бути розкриті за певних обставин [3].

Компетентісний підхід полягає у формуванні та розвитку у суб'єкта професійної діяльності набору ключових компетентностей, які визначають його конкурентоспроможність на сучасному ринку праці. Визначальним параметром компетентісного підходу є вміння працівника використовувати свої знання, уміння та навички під час виконання тієї чи іншої роботи.

Компетентісний підхід включає також поняття компетенції, що відповідає колу повноважень, наданих законом, статутом або іншим нормативним документом державному органу або посадовій особі. Це знання, досвід у певній галузі, у якій