

функцій розкривається вплив органу конституційної юрисдикції на державний механізм, систему органів державної влади та суспільно-політичне життя. Формування високопрофесійного та державницького органу конституційної юстиції може забезпечити політичну стабільність, злагодженість державного механізму влади та запобігти конфронтації та кризових проявів в системі органів державної влади.

Список використаних джерел

1. Иванова Т. В. Правотворческие полномочия судебных органов: теоретический аспект/ URL: http://pravmisl.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=2431.
2. Скомороха В. Конституційне правосуддя – веління часу. Право України. 2001. №10. С. 7.
3. Стрижак А. Конституційне судочинство в Україні здобутки і проблеми. Право України. 2008. №1. С.3.

Пирогова Ю.В.

КАР'ЄРА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЯВИЩЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Управління людськими ресурсами необхідно для реалізації здібностей людини в його інтересах та інтересах органу публічної служби. Кадрова технологія виступає засобом управління кількісними та якісними характеристиками особистості. Вона покликана забезпечити досягнення цілей органів публічної служби, а також її ефективне функціонування. Для успішної діяльності будь-якої організації потрібні спеціалісти, що володіють конкретними професійними здібностями, досвідом, які пройшли відповідну підготовку.

Об'єктом впливу кадрових технологій є професійні здібності людини, раціональне використання його професійного досвіду в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, створення умов для їх повноцінної реалізації. Результатом їх застосування, як правило, є отримання більш повної інформації про здібності людини, його подальший професійний розвиток, зміна посадового статусу в органі публічної служби, отримання більш адекватної винагороди та інші зміни. Одночасно кадрові технології виконують і функції загальних управлінських технологій, спонукаючи людину до зміни своєї ролі в органах публічної служби [1]. Управління професійною кар'єрою має далекосяжні наслідки як для індивідуальної мотивації професійної діяльності публічного службовця, так і для стану суспільства в цілому. Якщо в державному закладі існує ефективна система соціальної мобільності, розвитку кар'єри в цілому, то вона сприяє не тільки досягненню внутрішньо-організаційних цілей, а й одночасно підтримує професійну стійкість особистості, сприяє формуванню здорової соціальної атмосфери.

Професійна кар'єра – соціальний процес, який проявляється через професійну діяльність, відповідно і управління цим процесом можливо шляхом спонукання публічних службовців до необхідної діяльності[2]. Попередження виникнення протиріч між інтересами особистості і органом публічної служби, поєднання цих інтересів – одна з основних задач наукового управління процесами, пов'язаними з

професійною кар'єрою. Як один із найважливіших соціально-трудових процесів просування індивіда із нижчих суспільних позицій на вищі, професійна кар'єра водночас відтворює по суті всю історію професійної людини, увесь її трудовий шлях, всі супутні епізоди і події [3].

Серед основних тенденцій в управлінні людськими ресурсами, що характеризують зміни, які сьогодні відбуваються, можна виділити: перехід до інформаційного суспільства; гуманізація виробничих відносин, в результаті чого зростає значення людського фактору; перехід від обмеженого вибору до поліваріантності ситуації, що істотно впливає на прийняття кар'єрних рішень.

Реалізація системи професійного просування співробітників в органах державної влади та органах місцевого самоврядування будується, спираючись на такі основні принципи: безперервності (послідовності), наступності, рівності можливостей, зацікавленості (матеріальної і моральної).

Кар'єра не реалізується лише в посадових призначеннях. Перезавантаження життєвих цінностей, бажань, прагнень – це усвідомлений вибір, який відповідає внутрішнім вимогам і розвитку особистісних професійних навичок, що не може не відображатися в подальшому на професійному просуванні.

Серед особливостей, що впливають на формування кар'єри у сфері публічної служби, можна виділити: складний характер службової діяльності в умовах політичної і соціально-економічної напруженості; високі суспільні очікування (професіоналізм, відповідальність, оперативність виконання обов'язків); ротація кадрів (особливо в умовах нестабільності).

Підхід до управління кар'єрою в системі публічної служби має базуватися на балансі кар'єрних потреб, мотивів і цілей публічного службовця та інтересів органів державної влади та місцевого самоврядування.

Першорядними для кожного публічного службовця є вдосконалення професійно-кваліфікаційних знань та навичок. В той же час, для успішного кар'єрного зростання не менш важливою складовою є вдосконалення професійно-значущих особистісних (соціально-психологічних) характеристик: лідерські якості, креативність, вміння брати на себе відповідальність, приймати рішення, наполегливість у досягненні поставлених цілей, активна соціальна позиція, ініціативність.

Врахування професійних здібностей, потенційних можливостей, індивідуальних особливостей публічного службовця на сьогодні є необхідною умовою розвитку його професійної кар'єри і можливість ефективно нею керувати. При цьому важливим супутнім інструментом управління кар'єрою на публічній службі повинна бути мотивація. Соціологічним корелятом мотивації досягнення є висхідна мобільність, зростання професійної майстерності, підвищення кваліфікації, службова кар'єра [3]. Як результат, держава отримує публічного службовця, задоволеного своєю працею, який розуміє і будує кар'єрні перспективи, якому властиве прагнення цілеспрямовано підвищувати кваліфікацію і готуватися до майбутніх посад, зацікавленого в якісній праці, позитивно вмотивованого планувати різноманітні аспекти власного життя.

Список використаних джерел

1. Гошовська В. А. Кадровий менеджмент як складова управління людськими ресурсами в системі державного управління : навч.-метод. матеріали /В. А.

- Гошовська, Л. А. Пашко, Л. М. Фугель ; упоряд. Ю. В. Стрілецька. – К. : НАДУ, 2013. – 96 с. – Режим доступу:http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/38b8088b-e3c8-4сec-a821-2fa16dc62da7.pdf
2. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія/ В.Т.Лозовецька. – Київ: 2015. - 279 с. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310612.pdf>
3. Шевченко Н. Самостоятельная работа как способ активизации познавательной деятельности студентов/ Молодые ученые Харьковщины –2006: Материалы конференции молодых ученых день науки в НУА (8 апреля 2006 г.).-Х. –2006.- С.15-16

Піскоха Н.І.

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Суттєвий вплив на діяльність посадових осіб органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад (ОТГ) чине цифрова трансформація, що поглиблюється. Одним із трендів у даний час є активне впровадження в роботу органів місцевого самоврядування елементів «електронної громади». Поняття «електронна громада» використовується в якості узагальненого визначення організації управління органами місцевого самоврядування на основі процесів і механізмів цифрового урядування. Це поняття все більш активно використовується в науковій літературі і заслуговує більш широкого використання, але, безсумнівно, вимагає і більш детального та глибокого опрацювання.

Переваги цифрового урядування у громадах можливо реалізувати, тільки забезпечивши доступність цифрових технологій і максимальне залучення до них більшості населення. Тобто недостатній інтерес муніципальної влади до створення електронної громади обумовлений низьким рівнем швидкісного широкосмугового доступу до Інтернету у малих містах та сільських поселеннях. Можливим варіантом вирішення цієї проблеми є розширення можливостей мобільного доступу 3G/4G до глобальної мережі [1].

Рішення проблеми цифрової нерівності може бути забезпечено за допомогою комплексу заходів, а саме:

- створення інфраструктури широкосмугового інтернет-доступу на всій території країни;
- підвищення доступності для населення і організацій сучасних послуг у сфері цифрових і телекомунікаційних технологій;
- формування єдиного інформаційного простору;
- створення системи громадських центрів доступу населення до державних інформаційних ресурсів.

До загальних проблем створення та функціонування електронних громад належить недостатнє фінансування, а також неефективне використання коштів, що виділяються на проекти цифрової трансформації та підвищення цифрових