

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.

Також на сьогодні залишається недостатньою спроможність служб управління персоналом забезпечити в більшості випадків ефективне виконання функцій зі стратегічного управління людськими ресурсами. Зберігаються застарілі форми, методи й технології управління персоналом та досить повільний перехід від діловодної моделі управління персоналом до демократичних форм і методів роботи з персоналом. На наш погляд, нинішня система управління персоналом у сфері публічної служби, її організаційно-функціональна структура недостатньо враховує позитивний європейський досвід та не відповідає тій великій, складній і різноманітній кількості функцій державного управління та місцевого самоврядування, які вони мають виконувати, особливо в умовах децентралізації влади.

Сьогодні ні законом України «Про державну службу», ні Типовим положенням про службу управління персоналом державного органу, ні Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» не передбачено, що служба управління персоналом має формувати стратегію управління персоналом, впроваджувати інноваційні методи й технології управління персоналом, у тому числі управління за цілями, антикризове управління, управління змінами, управління часом, управління конфліктами, управління талантами, забезпечувати розвиток лідерства, використовувати такі ефективні методи відбору персоналу, як аутсорсинг, аутстафін та методи ефективного управління - бенчмаркінг, реінжиніринг; новітні технології, такі як Assessment center (Центр оцінки – комплексна технологія стандартизованої, об'єктивної, багатокomпонентної, кваліфікованої оцінки професійного рівня, особистісних якостей, а також потенційних можливостей працівників) тощо [3-5].

Враховуючи це, структурна реорганізація органів управління персоналом публічної служби та їх функціональне збагачення стали на даний час завданнями першочергової важливості, що вимагають організаційно-правового, наукового та методичного вирішення. На наш погляд, з цією метою в органах публічної влади доцільно здійснити перехід від служб управління персоналом до якісно нового їх рівня – служб стратегічного управління людськими ресурсами, оскільки з розвитком інформаційного суспільства виникає необхідність формування інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах та органах місцевого самоврядування. Перехід до нової, інноваційної моделі стратегічного управління людськими ресурсами на публічній службі має відбуватись на основі аналізу та діагностики існуючої моделі системи управління персоналом на публічній службі, її сильних та слабких сторін, розробки проекту нової організаційної структури та системи стратегічного управління людськими ресурсами на публічній службі, визначення показників її ефективності. При цьому слід зазначити, що універсальної моделі, як і універсальної організаційної структури служби стратегічного управління людськими ресурсами на практиці не існує, оскільки кожен орган публічної влади має свою місію, свої цілі, завдання, компетенцію, повноваження та чисельність персоналу.

На нашу думку, одним з першочергових напрямів формування інноваційної моделі управління людськими ресурсами на публічній службі в Україні, як важливого чинника її модернізації та підвищення ефективності публічного управління, є створення нової організаційної структури системи стратегічного

управління людськими ресурсами на публічній службі. Необхідно визначити, відповідно до напрямів модернізації публічної служби, основні елементи організаційної структури цієї системи, розширити її завдання та функції, забезпечити кардинальне оновлення змісту діяльності служб управління персоналом в сфері публічної служби шляхом їх переорієнтації на стратегічне управління людськими ресурсами.

До організаційної структури служби управління людськими ресурсами в органах публічної влади, яка має бути прямо підпорядкована керівнику державної служби в державному органі або керівнику служби в органі місцевого самоврядування, доцільно віднести: керівника служби стратегічного управління людськими ресурсами та його заступників, підрозділи стратегії та політики HRM, добору та обліку HR, адаптації та розвитку HR, оцінювання та мотивації, акмеологічного супроводу, трудових відносин та оплати праці HR. Дана система має базуватись на загальних принципах управління людськими ресурсами на публічній службі, які визначають зміст її елементів і вибір конкретних засобів, інструментів, форм, методів і технологій управління людськими ресурсами.

Таким чином, для підвищення інституційної спроможності служб управління персоналом на публічній службі необхідно змінити існуючу національну парадигму управління людськими ресурсами у сфері публічної служби, внести зміни до Закону України «Про державну службу» (ст. 1, 2, 12, 17, 18), прийняти в новій редакції закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», розробити з метою гармонізації цих законів та прийняти відповідно до європейських принципів публічного адміністрування закон України «Про публічну службу»; розробити та затвердити в установленому порядку: Стратегію управління людськими ресурсами та розвитку лідерства на публічній службі, Типове положення про службу стратегічного управління людськими ресурсами, методики управління людськими ресурсами щодо управління змінами на публічній службі, антикризового управління персоналом; управління часом, талантами та ін.; закріпити всі функції щодо управління людськими ресурсами в органах публічної влади в межах одного департаменту, управління, відділу, сектору (в залежності від чисельності персоналу). Такі заходи, на нашу думку, будуть сприяти підвищенню інституційної спроможності, ефективності та дієвості служб управління персоналом на публічній службі.

Список використаних джерел

1. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 черв. 2016 р. № 474-р. [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80>
2. Офіційний веб-сайт Національного агентства України з питань державної служби URL : <https://nads.gov.ua/>
3. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // Голос України. – Офіц. вид. – 2015. – № 250.
4. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07 черв. 2001 р. № № 2493 – III // Відом. Верховної Ради України. – 2001. – № 33.

5. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ НАДС від 03.03.2016 № 47 [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.nads.gov.ua>.

Корчак І.М.

ТРАНСПАРЕНТНІСТЬ ВЛАДИ ЯК ОДНА З УМОВ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Термін «транспарентність» (англ. мовою – transparency) у сфері публічного управління довгий час використовується вітчизняними та зарубіжними науковцями і практиками для визначення рівня прозорості, відкритості у роботі органів публічної влади. Крім того, дану характеристику можна застосувати до підприємств, банківських установ та громадських організацій.

The United Nations Development Programme (Програма розвитку ООН) зміст цього терміну вбачає у вільному потоці інформації, за якого процеси, установи та власне інформація є рівно доступними кожному [1].

При цьому про рівень прозорості роботи установ/організацій можуть свідчити, на наш погляд, дві ключові ознаки:

те, в якому об'ємі висвітлено інформацію про діяльність, грошові витрати, цілі, місію, виконані зобов'язання органів влади (установ, організацій) для цільової аудиторії, інших зацікавлених осіб (наприклад, при підготовці щорічних публічних звітів):

те, наскільки доступно, своєчасно і достовірно розкриваються дані, в тому числі фінансові, чи містять вони роз'яснення (пояснення) про помилки/втрати (особливо на державному рівні) від ухвалених рішень, можливі ризики та орієнтовні прогнози.

В епоху діджиталізації, цифрових трансформувальних становлення активного громадянського суспільства, з одного боку, ряду зобов'язань України перед міжнародною спільнотою, з іншого, можна говорити, що в нашій країні поступово формується тенденція в бік прозорості влади, оцифрування даних, залучення експертного середовища до розробки нормативно-правових актів, прийняття управлінських рішень, підзвітності та підконтрольності суспільству. Таким чином, наголошуємо, що наша позиція у цьому питанні зводиться до представлення компоненти «прозорість в роботі органів влади» як запорука уникнення (запобігання) конфліктам у сфері публічного управління.

Чим більш прозорою та зрозумілою є робота органів влади, тим більшим є рівень довіри до влади з боку мешканців міста, села, селища, тим простіше комунікації та щоденна робота органів публічної влади на центральному, регіональному, місцевому рівнях. Натомість – низький рівень транспарентності підриває іміджеві основи держави перед іноземними партнерами, сприяє зростанню невдоволень, апатії та пасивності громадян всередині країни.

Безумовно, взаємодія органів державної влади та місцевого самоврядування з громадськістю дає змогу залучати додаткові людські, організаційні, фінансові, технічні ресурси. Однак, важко говорити сьогодні про ефективність такої взаємодії. Серед складових виникнення та розвитку конфліктів у сфері публічного управління в Україні можна виділити: