

7. Маматова, Т. В. (2013). Впровадження систем управління якістю при наданні муніципальних послуг: існуючі практики та напрями вдосконалення. *Аспекти публічного управління*, 1(1), 105-112. <https://doi.org/10.15421/151317>.
8. Kvitka, S. A., & Sokolovs'ka, O. O. (2015). Електронне врядування як інноваційний механізм взаємодії влади, бізнесу та громадянського суспільства: зарубіжний досвід та передумови розвитку в Україні. *Аспекти публічного управління*, 3(9), 26-34. <https://doi.org/10.15421/151569>.

Маланчій М.О.

СИСТЕМОГЕНЕЗ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

Системогенез кадрового менеджменту в Державній прикордонній службі України (далі – ДПСУ) доцільно розглядати як процес формування в ній взаємопов'язаних елементів, які обумовлюють єдність кадрового менеджменту в організації, що утворюється в результаті встановлення стійких соціальних практик, які в результаті їх нормативного оформлення набувають відповідний статус інституційного утворення в соціальній організації. Тому саме дослідження системогенезу кадрового менеджменту в ДПСУ доцільно здійснити за допомогою аналізу функціонування її підсистем, елементів і системи в цілому.

Теоретична інтерпретація системи [6, с. 21] як цілісного утворення дозволяє розглянути розвиток системи кадрового менеджменту в ДПСУ у контексті взаємодії її підсистем та елементів, через низку наступних ознак:

а) централізованість системи кадрового менеджменту характеризується тим, що в ній рішення приймаються однією особою (в одному центрі) і охоплюють об'єкт управління в цілому. Відмітна особливість такої системи кадрового менеджменту полягає в тому, що в основі механізму її функціонування провідна роль відводиться діяльності центру щодо здійснення планування, координації та контролю управлінської діяльності щодо об'єкта управління.

Основними підсистемами централізованої системи кадрового менеджменту в ДПСУ є такі: генеруюча підсистема кадрового менеджменту, що виробляє основні його напрямки (керівництво ДПСУ); підсистема збору, обробки і передачі соціальної інформації; підсистема вироблення і передачі керуючих впливів (штаби, органи управління).

Централізована система кадрового менеджменту в ДПСУ інституціоналізована і нормативно закріплена. Її центром є Адміністрація ДПСУ, що виконує функції планування, координації та контролю діяльності нижчестоящих структур військового й кадрового менеджменту. Під військовим управлінням розуміється діяльність органів управління та військових аспектів управлінської діяльності (побудова, організація, планування, взаємодія з питань охорони і захисту державного кордону) [3].

Одним з інститутів в централізованій системі кадрового менеджменту виступає виховна робота, а також її основний суб'єкт – Департамент персоналу (ДП). Механізм функціонування даного інституту здійснюється за допомогою централізованого керівництва всією системою виховної роботи в ДПСУ, Починаючи від підрозділів,

які безпосередньо охороняють державний кордон до відділів самого Департаменту. Основним критерієм діяльності інституту виховної роботи є досягнення високого рівня морально-психологічної готовності військовослужбовців ДПСУ до вирішення завдань з надійної охорони державного кордону;

б) ієрархічність системи кадрового менеджменту передбачає ієрархічну сукупність взаємодіючих рівнів і цілісність функціонування ДПСУ. Відносно ДПСУ інституціоналізована трирівнева система кадрового менеджменту, що включає такі рівні: вищий – діяльність Адміністрації ДПСУ; середній – представлений діяльністю органів кадрового менеджменту регіональних управлінь; нижній – органи кадрового менеджменту частин і підрозділів (заступники командирів частин (підрозділів) з виховної роботи), які безпосередньо охороняють державний кордон.

Функціональне призначення кожного з цих рівнів нормативно закріплено в загальній системі кадрового менеджменту ДПСУ [4];

в) організаційно-структурна система кадрового менеджменту включає сукупність взаємопов'язаних організаційних структур, які здійснюють розподіл функцій, завдань і повноважень всієї системи за її організаційно-структурними елементами (підрозділами) щодо досягнення спільної мети кадрового менеджменту. В ДПСУ сформована організаційно-структурна система кадрового менеджменту: суб'єкт управління (суб'єктна підсистема); об'єкт управління (об'єктна підсистема); організаційні та управлінські відносини (підсистема відносин); функції управління (підсистема управлінської діяльності).

Розвиток централізованої, ієрархічної, а також організаційно-структурної систем кадрового менеджменту сприяла формуванню окремих її підсистем та елементів, що містять: підсистему кадрового менеджменту організацій; підсистему діяльності органів кадрового менеджменту.

Слід зазначити, що кожна з цих підсистем має прояв на кожному з рівнів (вищому, середньому, нижньому) загальної системи кадрового менеджменту, виходячи з їх функціонального призначення, а також характеру вирішуваних завдань. Так, наприклад, в підсистемі кадрового менеджменту організацій (структурних підрозділів) в ДПСУ реалізуються механізми цілепокладаючого, організаційно-функціонального (прийняття рішення), реалізаційного (виконання рішення), регулівного (контроль, оцінка) управлінського впливу організації (ДПСУ) на структурні підрозділи в інтересах досягнення спільної мети з охорони та захисту державного кордону.

Системогенез кадрового менеджменту в ДПСУ зумовлений формуванням наступних елементів: централізованого, ієрархічного (рівневого), організаційно-структурного, які визначають організаційні межі кадрового менеджменту, а також його спрямованість та інституційність.

Список використаних джерел

1. Горбатюк П. Організація службової діяльності підрозділів кадрового забезпечення у державній прикордонній службі України . Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Державне управління. 2019. Вип. 1. URL.: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/visnuk_1_2019_du.pdf
2. Довгань В., Арзянцева Д., Захаркевич Н. Сутність та структура кадрової

безпеки органів Державної прикордонної служби України. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Державне управління. 2019. Вип. 1. URL: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/visnuk_1_2019_du.pdf

3. Магась Г. А. Теоретичні засади публічного управління у сфері охорони державного кордону. Eurasian Academic Research Journal. Yerevan, 2018. № 8 (26). С. 35-41
4. Про державну прикордонну службу України: Закон України від 3 квітня 2003 року № 661-IV. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15

Шевчук М.М.

ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Головна мета формування кадрового потенціалу публічної служби – забезпечити органи державної влади необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти поточних і стратегічних цілей [3]. Таким чином, ефективність кадрової політики значною мірою визначає подальшу ефективність та результативність функціонування органів державної влади.

В свою чергу, необхідність підвищення комунікаційної спроможності Верховної Ради України для забезпечення відкритості, прозорості парламенту та підзвітності громадянам, вимагає вдосконалення кадрового забезпечення здійснення комунікаційних процесів.

Так, виконання Комунікаційної стратегії Верховної Ради України на 2017-2021 роки вимагає суттєвих змін у переліку комунікаційних функцій, які виконуються працівниками Прес-служби, Інформаційного управління, співробітниками парламентських медіа та інших підрозділів, діяльність яких стосується комунікаційної діяльності Верховної Ради України [2].

Важливого значення набувають:

- використання сучасних каналів парламентської комунікації,
- підвищення ефективності реалізації принципу відкритості в діяльності українського парламенту,
- технологічність та інтерактивність комунікаційної діяльності,
- розвиток внутрішніх комунікацій у парламенті.

Впровадження кардинально нових комунікаційних завдань зумовлює потребу в залученні висококваліфікованих фахівців з відповідними компетенціями, особливо у здійсненні комунікації з використанням інформаційних технологій, та підвищення кваліфікації працівників комунікаційних напрямів.

Для прикладу, Комітети Верховної Ради країни потребують окремих працівників, які б одночасно знали на специфіці їх роботи, відповідали за внутрішню комунікацію та взаємодію з іншими підрозділами, а також готували новини та інформацію для зовнішніх аудиторій.

З цією метою, в рамках імплементації Рекомендацій Місії Європейського Парламенту під головуванням Пета Кокса щодо забезпечення відкритості, прозорості Верховної Ради України та підзвітності громадянам, проєктом ЄС-ПРООН з парламентської реформи ініційовано навчальний курс з підвищення комунікаційної спроможності комітетів Верховної Ради України. Його мета – покращити