

УДК 35.08

Багрім О.А., к.держ.упр., доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування*(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)***РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ
УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД**

Розвиток кадрового потенціалу органів публічної влади України у воєнний період є одним із найважливіших факторів ефективного функціонування публічного управління, який визначає здатність публічної служби забезпечувати виконання завдань та функцій держави, досягнення її стратегічних цілей, а також формування і підтримки позитивного іміджу як у середині країни, так і на міжнародній арені [1, 2].

В сучасних реаліях, військово-політична та соціально-економічна криза вимагають швидких та ефективних змін у системі кадровим забезпеченням органів публічної влади, відбувається період радикальних змін у всіх сферах суспільного життя країни, що потребує швидкого та ефективного реагування на нові виклики, які постають перед органами публічної влади. Ефективна державна кадрова політика сьогодні виступає як фактор зміцнення національної безпеки, адже некомпетентність, відсутність громадської позиції, неприпустимі висловлювання представників публічної влади можуть підбурювати суспільство та підривати авторитет державної влади в цілому [3, с. 74-81].

Необхідність мобільності та гнучкості кадрової політики у воєнний період спричинює певні зміни та проблеми, що, у свою чергу, породжує необхідність в посиленні вимог до кадрового забезпечення органів публічної влади, яке повинне досягати позитивних результатів, керуючись європейськими демократичними принципами та стандартами суспільного розвитку. Ефективна робота органів публічної влади є запорукою успіху соціально-економічних і політичних перетворень в Україні, а також її розвитку як демократичної, правової, соціальної держави.

Кадровий потенціал публічної служби – це сукупність потенційних можливостей публічних службовців та інституційних характеристик системи публічної служби, що забезпечують нарощування та реалізацію кадрового потенціалу публічних службовців, формування потенціалу публічної служби України.

На сучасному етапі розвитку, стан кадрового потенціалу публічної служби в Україні є складним і суперечливим. З одного боку, в останні роки в Україні було проведено ряд реформ, спрямованих на підвищення якості кадрового забезпечення публічної служби, а з іншого боку – воєнний стан, який вносить певні корективи та перешкоди для розвитку кадрового потенціалу органів публічної влади.

В умовах воєнного конфлікту, завдання системи кадрового забезпечення державної установи має бути спрямоване на нарощування компетенцій фахівців, що володіють інструментами антикризового управління та здатних надавати якісні послуги [4], органи публічної влади мають активно адаптувати свій стиль управління, переходячи до більш гнучких моделей, що сприятиме подоланню труднощів та прийняттю ефективних управлінських рішень в умовах змін. Важливими факторами для органів публічної влади у цьому контексті є впровадження стрімких змін, нових моделей управління та стратегій, спрямованих на збереження та розвиток кадрового потенціалу.

Варто також підкреслити, що планування розвитку кадрового потенціалу в умовах воєнного стану також вимагає ретельного розгляду кадрової політики, зосередження на збереженні складу та кількості публічних службовців, а також забезпеченні розвитку їх продуктивності та мотивації. Адже, ефективне управління кадровим потенціалом публічної служби потребує стратегічних змін, що враховують базові потреби та можливості публічних службовців.

Розвиток кадрового потенціалу передбачає постійне вдосконалення навичок та

особистісних компетенцій через навчання та саморозвиток. Останнім часом, особливо під час воєнного стану, актуальність використання високотехнологічних методів навчання та саморозвитку, таких як аналіз професійних прийомів та дистанційне навчання, є надзвичайно корисним з огляду нестачу часових та економічних ресурсів тощо.

З огляду на виклики воєнного стану, перед органами публічної влади наразі стоїть гостро вирішення таких стратегічних завдань, як: адаптуватися до сучасних військових реалій функціонування, оптимізувати процес вироблення та прийняття виважених управлінських рішень, створити умови професійного зростання управлінських кадрів, забезпечити розвиток лідерських якостей персоналу публічної служби, сформувавши систему якісного професійного навчання фахівців тощо.

Узагальнюючи викладене, необхідно зазначити, що розвиток кадрового потенціалу органів публічної влади в сучасних умовах вимагає проведення певних заходів, до яких ми пропонуємо віднести:

- вдосконалення системи підвищення кваліфікації та розвитку персоналу, забезпечення доступу до високоякісної та «зручної» освіти, навчальних програм та тренінгів для успішного розвитку публічних службовців;

- формування лідерських компетенцій персоналу публічної служби, розвиток професійного та творчого потенціалу публічних службовців;

- використання ефективних методів мотивації та стимулювання до професійного розвитку публічних службовців, забезпечення психологічної підтримки, організація тренінгів з стресостійкості, підтримки ментального здоров'я та формування корпоративної культури в органах публічної влади;

- створення ефективної системи моніторингу та оцінки, ретельне планування та аналіз кадрового потенціалу органів публічної влади, адаптація методів управління персоналом для забезпечення ефективності та стійкості органів публічної влади;

- акцентування уваги на розвитку особистісних та соціальних компетенцій публічних службовців, залучення до процесу прийняття управлінських рішень та стимулювання ініціативи до саморозвитку сприятимуть більш ефективному управлінню кризовими ситуаціями та швидкому прийняттю необхідних заходів тощо.

Отже, реалізація зазначених заходів щодо розвитку кадрового потенціалу органів публічної влади України в умовах викликів сучасності, пов'язаних із труднощами воєнного стану має передбачати гнучкість стратегій, активну реакцію на зміни, мобільність та адаптованість системи кадрового забезпечення органів публічної влади та постійний моніторинг, аналіз та вдосконалення підходів до розвитку персоналу, що сприятиме не лише вирішенню тимчасових проблем, але і покликане забезпечити сталість, розвиток та ефективність функціонування органів публічної влади для повоєнного відновлення України.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 19.02.2024).

2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. Дата оновлення: 19.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 19.02.2024).

3. Богомолова К.С., Подольська О.В. Розвиток кадрового потенціалу органів публічної служби. *Український журнал прикладної економіки*. 2020. № 3. С. 74-81. URL : <http://ujae.org.ua/rozvytok-kadrovogo-potentsialu-organu-publichnoyi-sluzhby/> (дата звернення: 19.02.2024).

4. Линдюк О.А. Модернізація державної служби в умовах України в умовах глобалізації. дис. ... д-ра. наук з держ. упр. : 25.00.03. Київ. 2017. 420 с.