

УДК 338.49

Кутідзе Л.С.¹, Бень В.В.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ-516 НУ «Запорізька політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Рішення масштабних і життєво важливих для сучасного українського суспільства завдань багато в чому залежить від ефективності функціонування державної служби. Держава, яка будує довгострокову стратегію розвитку, повинна створювати комфортне середовище проживання для своїх громадян, в тому числі для громадян, зайнятих в органах влади і управління. У цьому полягає ключ до будь-яких адміністративних і політичних реформ. Таким чином, на даному етапі розвитку України актуальним є питання побудови ефективного державного управління.

Одна з найбільш гострих проблем системи державного управління - підвищення її ефективності в інтересах розвитку громадянського суспільства та зміцнення держави, підвищення довіри громадянського суспільства до органів державної влади.

Управління персоналом на державній службі - це складний і багатогранний процес предметно практичної діяльності, процес цілеспрямованого й організованого впливу на службовців державного апарату з метою досягнення певних результатів [3, с.12].

Оптимізація процесів кадрового забезпечення державних органів передбачає застосування різних кадрових технологій, до яких відносяться: підбір, відбір і добір персоналу, його оцінка з урахуванням сучасних вимог до професійних і морально-психологічних якостей державних службовців, планування їх професійного і посадового зростання, мотивація і стимулювання на виконання завдань, що стоять перед органом.

Необхідною і обов'язковою умовою формування кадрового складу є створення об'єктивних і прозорих механізмів відбору кандидатів на заміщення посад державної служби [1].

Оцінка ефективності діяльності державних службовців допомагає визначити внесок цих службовців у досягнення цілей органів державної влади. Особливе місце в роботі з державними службовцями займає їх регулярна атестація, здача ними кваліфікаційних іспитів. Для оцінки результатів професійної службової діяльності використовуються показники її ефективності та результативності.

Для державної служби підвищення кваліфікації персоналу є засобом її розвитку. Сукупність теоретичних знань і чітке усвідомлення поставлених завдань зроблять державного службовця компетентним фахівцем, який володіє професійними знаннями та завжди готовий до виконання службових завдань.

В теперішній час в Україні підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється за такими видами: навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; тематичні постійно діючі семінари; тематичні короткострокові семінари, зокрема тренінги; щорічний Всеукраїнський конкурс «Кращий державний службовець»[2].

Організація підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється за державним замовленням Національним агентством України з питань державної служби в межах повноважень у Всеукраїнському центрі підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, інших навчальних закладах [2].

Для удосконалення професійних навичок кращих державних службовців можна відправляти за кордон з метою обміну досвідом.

Ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця, а також правильного використання стимулів до праці. Зміст роботи має важливе значення з точки зору її користі для суспільства. Рівень оплати праці, гарантії зайнятості і перспективи кар'єрного росту також істотно впливають на результати праці державних службовців.

Таким чином, в умовах сучасності для ефективного функціонування держави необхідно не просто здійснювати належний відбір кращих професіоналів на державну службу, оцінювати результати їхньої діяльності, мотивувати на виконання завдань, а й допомагати кожному державному службовцю професійно розвиватися та ставати більш ефективним, результативним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алюшина Н. Управління персоналом на державній службі: новий статус кадровика, кейси, методика проведення співбесіди / Н. Алюшина. – Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/july/issue-7/article-19498.html>.

2. Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 19 квітня 2017 року № 86 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0832-17>.

3. Рачинський А. П. Управління персоналом в органах державної влади, органах місцевого самоврядування: навч. посібник. – К.: Вид-во НАДУ, 2014. – 80 с.