

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Університет Миколаса Ромеріса (Литва)
Варшавський технологічний університет «Варшавська політехніка» (Польща)
Університет Хамлайн (США)
Університет імені святого Климента Охридського в Бітолі (Македонія)
Університет Тлемсена імені Абу Бакра Белкаїда (Алжир)
Харківська обласна військова адміністрація
Міжрегіональне управління Національного агентства України
з питань державної служби у Харківській та Сумській областях
Національний Еразмус+ Офіс в Україні
Громадська організація «Розвиток громад Харківщини»



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Democratic Decentralization as European Experience
of Public Governance

620067-EPP-1-2020-1-UA-EPPJMO-MODULE

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції

«РОЗВИТОК ПАРТНЕРСТВА ЄС – УКРАЇНА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ»

*(в рамках реалізації Модулю «Демократична
децентралізація влади як європейський досвід
державного управління»
програми «Еразмус+: Жан Моне») (онлайн)*



25 листопада 2022 року

Харків
2022

УДК 351(06)
ББК 67.401я4
Р 88

Р 88 **Розвиток партнерства ЄС – Україна в публічному управлінні (в рамках реалізації Модулю «Демократична децентралізація влади як європейський досвід державного управління» програми Erasmus+: Жан Моне) (онлайн):** матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 25 листопада 2022 року. – Харків : ТОВ «Константа», 2022. – 14 с.

ISBN 978-966-342-421-7

УДК 351(06)
ББК 67.401я4

ISBN 978-966-342-421-7

© Колектив авторів, 2022
© ТОВ «Константа», 2022

ЗМІСТ

Організаційний комітет	10
Секція 1. «Державне управління в Україні: досвід ЄС»	11
Секція 2. «Публічне управління та регіональна економічна політика в Україні»	11
Додаток 1. Тези доповідей учасників конференції (на електронному носії)	15

СЕКЦІЯ 1

Державне управління в Україні: досвід ЄС

Olena Bolotova. EFFECTIVE MANAGEMENT AS THE PURPOSE OF IMPROVING PUBLIC ADMINISTRATION IN UKRAINE	15
Olena Fedorovska. SOCIAL POLICY AS A REGULATOR OF SOCIAL RELATIONS	19
Shumskaya Anna. DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE TOOLS AND TECHNOLOGIES BY PUBLIC GOVERNMENT BODIES TO ENSURE EFFECTIVE PUBLIC MANAGEMENT	23
Алексенко Владислав Андрійович. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УЧАСТІ ГРОМАДСЬКОСТІ У ФОРМУВАННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ	29
Архипченко Дар'я Володимирівна. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД	35
Барановська Юлія Олександрівна. ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	41
Барановський Дмитро Васильович. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ СЛУЖБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	45
Барка З. М., Джаїн Прадіп Кумар. ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	49
Боковикова Юлія Володимирівна, Коротич Олена Борисівна. УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ	54
Варавіна Євгенія Іванівна. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВЛАДИ	58
Вацьковські Казімеж Станіславович, Гордієнко Лариса Юріївна. РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ ДЕМОКРАТІЇ ПАРТИЦИПАЦІЇ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: ДОСВІД ПОЛЬЩІ	61
Веретенников Сергій Сергійович, Мироненко Юлія Валеріївна. ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ РЕФОРМ В УКРАЇНІ	65
Гладка Яна Володимирівна. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	70

Стороженко Ліна Григорівна. НЕТОКРАТІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	269
Тарарака Владислав Дмитрович. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	274
Ткачук Тамара Олексіївна. ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	278
Чорна Інна Олександрівна. МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПУБЛІЧНИИ ОРГАНІЗАЦІИ	283
Шифріна Надія Ігорівна. АДЕКВАТНІСТЬ ВСТАНОВЛЕНОГО РІВНЯ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ МІНІМАЛЬНІЙ ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	287

СЕКЦІЯ 2

Публічне управління та регіональна економічна політика в Україні

Olena Fedorovska. SOCIAL POLICY OF ENSURING SOCIAL STABILITY	291
Аведян Людмила Йосипівна, Ковтун Микита Віталійович. РОЛЬ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕАЛІЗАЦІИ ПРОЄКТІВ СФЕРИ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	296
Архипченко Дар'я Володимирівна. СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	301
Безчасна Ольга Олександрівна. СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ НА ЗАСАДАХ ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІИ	307
Біньков Віталій Светославович, Смірнова Наталія Олександрівна. НАПРЯМИ ВПЛИВУ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ РЕГІОНУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІИ	312
Варавіна Євгенія Іванівна. УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	318
Гавкалова Наталія Леонідівна, Зілінська Аліна Сергіївна. ТЕРИТОРІАЛЬНІ ГРОМАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ	322
Гладка Яна Володимирівна. НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ У СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ	328
Грузд Марина Володимирівна. СПІВПРАЦЯ ОРГАНІЗАЦІИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА З ОБ'ЄДНАНИМИ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ ЩОДО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІИ	333
Гузій Тетяна Сергіївна. НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПНОСТІ ЕЛЕКТРОННИХ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ	338
Дацько Іван Сергійович, Лапіна Світлана Іванівна. АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	344
Духняк Поліна Сергіївна. ЕКОНОМІЧНА СУТЬ КОНТРОЛІНГУ, ЙОГО МІСЦЕ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	349

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції

*«РОЗВИТОК ПАРТНЕРСТВА ЄС – УКРАЇНА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ»
(в рамках реалізації Модулю «Демократична децентралізація влади як європейський досвід державного управління» програми Erasmus+: Жан Моне)
(онлайн)*

25 листопада 2022 року

м. Харків, Україна

Підписано до друку 23.11.2022 р. Формат 60 x 84/16. Папір офсетний.

Гарнітура Arial. Друк різнографічний. Ум. друк. 1,0.

Наклад 100 прим.

Видавець ТОВ «Константа»

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 376 від 22.01.2001.

ISBN 978-966-342-421-7

© Колектив авторів, 2022

© ТОВ «Константа», 2022

УДК 352:005.95/.96

МЕТОДИ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ПУБЛІЧНИЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Чорна Інна Олександрівна,
студентка 2 року навчання магістратури
за спеціальністю «Публічне управління та
адміністрування»
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Важливе місце в системі управління персоналом належить системі відбору персоналу. Саме недоліки в наявній підготовці та організації підбору персоналу призводять до виникнення великої кількості незручностей у подальшій діяльності підприємства чи організації в цілому.

Серйозність такої проблеми полягає не тільки в забезпеченні певної кількості експертів, а й у забезпеченні експертами відповідного рівня якості. Крім того, тут також постає проблема вибору методу відбору, який гарантуватиме ефективність або неефективність діяльності певної організації в майбутньому.

Одним із традиційних напрямків роботи підрозділів управління персоналом є пошук і відбір кандидатів на відкриті посади. Водночас це також є й найважливішим завданням, оскільки саме люди в підсумку визначають долю організації: її успіх, конкурентоспроможність і майбутній розвиток [1].

Дослідженню проблем, пов'язаних з визначенням ефективності управління і відбору персоналу, присвячено роботи багатьох вітчизняних та закордонних вчених, таких як: Веснін В. Р., Данюк В. М., Десслер Г., Дмитренко Г. А., Єгоршин А. П., Кібанов А. Я., Колот А. М., Крушельницька О. В., Курбатова М. Б., Магура М. І., Одегов Ю. Г., та ін. [2; 3].

Головна мета відбору – забезпечити відповідність нового працівника тій роботі, яку йому потрібно буде виконувати [1].

Пошук кваліфікованих працівників є суттєво важливим завданням для будь-якої публічної організації. Керівники повинні розглядати підбір персоналу

як одну з головних функцій менеджменту. Це пояснюється тим, що показники ефективної діяльності організації залежать від знань і навичок співробітників. Відповідно, організації з досвідченими співробітниками мають високі результати. Ці працівники насамперед мотивовані працювати відповідно до цілей, поставлених організацією, та поведуться відповідно до законодавства та етики.

Відбір персоналу проходить в декілька етапів:

1) первинний відбір претендентів. Метою попереднього відбору є скорочення витрат на наймання шляхом зменшення кількості кандидатів, які оцінюються. Попередній відбір здійснюється на основі формально встановлених мінімальних вимог, які встановлюються для кожної конкретної посади виходячи зі специфіки виконуваної функції: досвід, освіта, кваліфікація, навички, вік. Первинний відбір аналізує менеджер з персоналу на підставі поданих претендентами резюме [4, с. 113];

2) первинна співбесіда. Проводиться спеціалістом відділу кадрів. Його мета – більш детальне знайомство з претендентом, що дозволяє визначити його придатність до виконання майбутньої роботи [4, с. 114];

3) наступним етапом відбору є оцінка претендентів. Метою оцінки претендента є визначення його потенціалу, а також здатності адаптуватися до роботи в команді. Відбір співробітників здійснюється з-поміж претендентів на вакансії шляхом оцінки відповідних якостей кандидатів [4, с. 118];

4) далі слідує наступний етап відбору – перевірка представленої документації, збір і перевірка рекомендацій. Цей етап передбачає аналіз і перевірку даних заявки шляхом отримання рекомендацій від колишніх керівників робочих місць та інших осіб, знайомих із заявником. Для цього в основній анкеті має бути графа, в якій заявнику пропонується вказати, до кого він може звернутися за консультацією [4, с. 124];

5) ваговою частиною відбору є медичний огляд, яких, зазвичай, обмежується наданням санітарної книжки. Однак, не слід ставитися до цього етапу формально, адже такі дії можуть завдати організації чималий збиток [4, с. 124];

6) наступний етап процесу відбору – проведення підсумкової співбесіди,

основна задача якої – з'ясувати ступінь кваліфікації, досвіду, потенціалу та інших характеристик кандидата, у тому числі й особистісних. На такій співбесіді керівник приймає вирішальне рішення щодо наймання;

7) останній етап – прийняття остаточного рішення про наймання. Для прийняття рішення про наймання аналізується весь обсяг інформації, зібраний при проведенні відбору [4 с. 125]. Наймання робітника завершується обговоренням та офіційним оформленням кандидата. Далі готується наказ про зарахування на роботу.

Окрім етапів відбору, організація повинна також проводити оцінку кандидатів, які подали заявки на відкриту позицію. Методи оцінки є варіантом набуття інформації про відповідність претендента вимогам, що пропонуються посадовій особі, здатності реалізувати встановлені задачі, виконати конкретні обов'язки, а також спосіб оцінювання потенціалу та кваліфікації претендента та його якостей.

Зазвичай оцінку претендентів проводять за допомогою заздалегідь розробленої програми. До найбільш популярних методів оцінки відносять наступні:

1) професійне тестування. Тестування є дуже зручною додатковою методикою оцінки: отриману інформацію просто обробляти. Найчастіше тестування використовують в комплексі з іншими методами, такими, як інтерв'ю;

2) відбіркові іспити – представляють перелік попередньо розроблених питань, що належать до спеціалізації та специфіки вакансії;

3) оцінні іспити дозволяють перевірити присутні вміння та навички кандидатів, їх здатність виконувати поставлені завдання, швидкість та якість роботи;

4) групові методи оцінки являють собою збір кандидатів разом, що дозволяє розкрити їх переваги та недоліки в процесі використання інших методів оцінки. В ході такого методу оцінки можна проаналізувати поведінку кандидата в різних ситуаціях;

5) кейс-методики. Проводяться з метою виявлення уміння співробітника вирішувати запропоновані кейси та розробляти виходи із ситуацій. Результати

застосування такої методики формують досить повне уявлення про професійні та особистісні якості людини.

Для ефективного відбору персоналу застосовують одночасно декілька таких методів оцінки, адже жоден з методів окремо не даватиме вірогідної інформації, на підставі якої можна прийняти рішення про прийом на роботу.

Кожна публічна організація може зіткнутися з проблемою організації відбору персоналу. Підбір кадрів є однією з основних функцій управління, бо саме від людей залежать економічні результати організації. Високих результатів можна досягти тільки тоді, коли штат наповнений кадрами, які володіють відповідними знаннями та уміннями, мають високу кваліфікацію та відповідають культурним та етичним поглядам організації: а також змотивовані та налаштовані на результат. Такі люди можуть з'явитися в організації завдяки правильному підбору та відповідній роботі служби управління персоналом в цілому.

Література:

1. Ситник Н.І. Управління персоналом : навч. посібник / Ситник Н.І. – К. : Фірма «Інкос», 2009. – 472 с.
2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : учебное пособие / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с.
3. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посібник / В. М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 276 с.
4. Козьмук Н. І. Значення управління персоналом у системі організаційного управління [Електронний ресурс] / Н. І. Козьмук, К. К. Власенко // Вісник Університету банківської справи. – 2019. – № 2-3. – С. 145–150. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VUbsNbU_2019_2-3_24

Науковий керівник: к.е.н., доц. Єрмоленко О. О.

Матеріали конференції публікуються в авторській редакції.