



організації, бо існуватиме нестача нових ідей. Також можливе внутрішнє напруження з боку прихованої конкуренції за просування тих чи інших працівників (конфлікт між працівниками колективу). Також залишається загальний дефіцит робочої сили і при заміщенні вакантної посади необхідно витратити кошти на його навчання у зв'язку з перепрофілюванням.

У рамках даної статті було проведено дослідження з питання джерела заповнення вакантної посади в органи держслужби. В опитуванні взяло участь 38 держлужбовців зі стажем роботи у даній сфері від 2 місяців до 11 років. Переважну більшість даної вибірки склали жінки – 27 та 11 чоловіків. Рівень обіймання посади варіювався від простих спеціалістів до директора. Дослідження показало, що 16 осіб з 38 зайняли дану посаду за допомогою знайомих та родичів (часто при такому заповненні вакантних посад не вимагаються ні вища освіта, ні досвід у даній сфері, оскільки керівництво, переважно, керується гарними внутрішніми зв'язками між працівником та його протезе). Проте у даному дослідженні простежувалось і те, що п'ятеро опитуваних все таки зайняли посаду через особистий ініціативний дзвінок у дану організацію та 1 особа потрапила до органів держслужби через газету, що є дуже рідкісним явищем у даній закритій системі. А 9 з усіх опитуваних зайняли свою посаду через внутрішній рух кадрів (підвищення, переведення на іншу посаду тощо). Таким чином, реальна картина сьогодення підбору кадрів у органи держслужби – заповнення вільних місць за допомогою дружніх зв'язків працюючих в організації людей. З одного боку, ця ситуація прийнятна для керівництва, оскільки працівник відповідає за свого протезе повністю за весь випробувальний термін і в той же час заповнення місць відбувається швидко та головне безкоштовно, що є актуальним для сучасного державного сектору. З іншого боку, втрачається усяка можливість покращити діяльність державних служб завдяки залученню нових молодих спеціалістів з вищою освітою, з досвідом роботи у громадських установах та спрямованістю на позитивний результат роботи у суспільній сфері задля покращення соціально-економічних відносин громадян країни.

Отже, використовуючи той чи інший метод, необхідно пам'ятати, що для успішного закриття вакантної посади необхідно варіювати серед множини існуючих методів підбору кадрів та враховувати специфіку тієї чи іншої посади, тієї чи іншої організації, керуючись загальними обсягом часу і коштів тощо.

Більшість науковців вважають, що основною проблемою у секторі державної служби протягом останніх 20 років є бюрократизм державного управління. О. Мельников, аналізуючи дане питання, заручившись допомогою зарубіжних дослідників, вважає, що необхідно реформувати систему державної служби й переглянути роль кадрів у державному секторі [5].

Таким чином, урахувавши необхідність підвищення ефективності служби в органах державного і місцевого самоврядування, спостерігається тенденція адаптування ринкових механізмів до специфіки діяльності органів державної влади. Насамперед необхідно зробити більш відкритим доступ до найму працівників у державні служби виконавчої влади з метою підвищення професіоналізму робітників, особливо у кадровій сфері, оскільки саме з професіоналізму та кваліфікації спеціаліста з підбору кадрів починається ефективна робота кожного найманого працівника, звідси – ефективна робота держслужби в цілому.

Наук. керізн. Новікова М. М.

Література: 1. Михненко А. М. Особливості моделювання системи пошуку та відбору кадрів в органах виконавчої влади України [Електронний ресурс] / А. М. Михненко, Т. В. Лескарь. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-1/txts/07_mamvuu.htm. 2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с. 3. Грэхем Х. Т. Управление человеческими ресурсами : учебн. пособие для вузов / Х. Т. Грэхем, Р. Беннетт ; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с. 4. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента : учебник / Г. В. Щёкин. – 5-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2004. – 280 с. 5. Мельников О. Ф. Основные модели управления трудовыми ресурсами [Електронний ресурс] / О. Ф. Мельников // Актуальні проблеми державного управління. – № 2(34). – С. 2–8. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apd/2008_2/doc/5/01.pdf. 6. Краснейчук А. О. Впровадження консалтингу в діяльність органів влади та місцевого самоврядування / А. О. Краснейчук // Наук. вісн. Акад. муніципал. упр. ; за заг. ред. В. К. Присяжнюка, В. Д. Бакуменка. – К. : Видавн.-поліграф. Центр АМУ, 2008. – Вип. 4(6). – С. 56–68.

Мажник Л. О.

УДК 005.95

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА УСТАНОВ

Анотація. Установлено особливості технології управління персоналом у сфері державної служби та державних організацій. Технологію управління персоналом розглянуто за функціональними підсистемами управління.

Аннотация. Определены особенности технологии управления персоналом в сфере государственной службы и государственных организаций. Технология управления персоналом рассмотрена в разрезе функциональных подсистем управления.

© Мажник Л. О., 2011

Annotation. The peculiarities of management technology in the sphere of state service as well as in state organizations are given.

Ключові слова: управління персоналом, технологія управління, персонал, державні службовці.

Сучасна система державного управління має певні недоліки, що відповідним чином відбивається на технології управління персоналом (ТУП), яка використовується державними організаціями та установами. Теоретичні та методичні основи щодо ТУП висвітлено у роботах провідних вчених, таких, як, як О. Ареф'єва, С. Вінницького, В. Галушко, О. Гудзинського, П. Журавльова, Й. Завадського, С. Карташова, А. Кібанова, А. Колота, М. Лапусти, М. Маліка, М. Мартиненка, Б. Мізюка, С. Мочерного, В. Онікієнка, М. Пула, М. Уорнера, М. Чіжова, В. Шарапова, О. Яхонтова та ін. У той час як вагомий внесок у дослідження проблем державного управління й управління персоналом державної служби зробили такі відомі вітчизняні й зарубіжні вчені: Г. Атаманчук, Ю. Битяк, О. Воронько, В. Голубь, С. Дубенко, В. Князєв, В. Луговий, А. Михненко, Т. Мотренко, О. Оболенський, Є. Охотський, Т. Пахомова, Я. Радиш, В. Рижих, В. Сороко, А. Турчинов, Ю. Шаров та ін. Проте питанню особливостей ТУП в державних організаціях та установах приділено недостатньо уваги, тому тема дослідження є актуальною.

Об'єктивна необхідність реформування державних органів та установ створює нагальну потребу вдосконалення ТУП у сфері державного управління. Оскільки господарську діяльність промислових підприємств державної форми власності відносять до економічної сфери державного управління, то з метою формування особливостей ТУП державних організацій та установ постає завдання співставити ТУП промислових підприємств з урахуванням специфіки державного управління.

ТУП становить сукупність методів, засобів та процесів, необхідних для прийняття та реалізації управлінських рішень, що спрямовані на розвиток персоналу підприємства [1]. Виокремлено пріоритетні складові ТУП для промислових підприємств за функціональними підсистемами управління персоналом [2]. Узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду державного управління [3 – 6] свідчить про те, що значна увага приділяється питанням формування та управління керівного персоналу, системі професійного навчання та оцінювання кандидатів у сфері державної служби. Оскільки основні напрями діяльності за функціональними підсистемами управління персоналом державних організацій та установ співпадають із ТУП промислових підприємств, то маємо підстави припустити, що складові технологій також співпадають. Проте у ТУП державних організацій та установ необхідно враховувати особливості державного управління.

Головною особливістю державних організацій та установ є той факт, що керівні кадри залишаються реальними носіями державної, економічної і політичної влади, виконуючи особливо складні та значимі функції. Розвиток саме керівного складу персоналу є пріоритетним напрямом у ТУП державних організацій та установ, на відміну від ТУП промислових підприємств, де також суттєва увага приділяється розвитку робітничого персоналу.

Результати соціологічного дослідження [6] свідчать, що переважним напрямом підвищення ефективності системи управління державною службою за рахунок ТУП є формування дійового резерву керівних кадрів. На промислових підприємствах у технології управління за функціональною підсистемою набору та відбору персоналу перевага віддається формуванню бази не тільки керівного складу, а також спеціалістів робітничих професій у зв'язку з недостатньою кількістю кваліфікованої робочої сили.

Резерв керівних кадрів у сфері державної служби визначено [6, с. 13] як спеціально сформовану групу працівників, здатну до керівної діяльності й заміщення більш високих державних посад, яка відповідає певній керівній посаді й типу резерву, має для висунення необхідні професійно-ділові, морально-етичні й особистісні якості та пройшла відбір і спеціальну управлінську підготовку. Проте на практиці не завжди виконуються основні вимоги до роботи з резервом керівних кадрів, що призводить до таких наслідків: відсутність проходження стажування, неконтрольоване перебування в резерві та призначення на посаду, безвідповідальність тощо. Виходячи з цього, формування резерву керівних кадрів у сфері державної служби повинно передбачати пошук і виявлення тих працівників, які мають необхідний потенціал керівника. Проте слід зауважити, що відмінність ТУП державних органів та установ від промислових підприємств державної власності полягає у недостатній розробці складових технологій оцінки персоналу при оцінюванні адміністративно-управлінської еліти. У той час як зарубіжних досвід свідчить про важливість застосування в сучасних умовах України комплексного незалежного оцінювання керівного персоналу.

Сучасні технології навчання персоналу державних органів та установ передбачають застосування комплексного підходу при формуванні резерву керівних кадрів, створенні системи безперервної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації керівного персоналу для органів влади. Серед основних проблем вищої та середньої професійної освіти можна виділити: недостатнє державне фінансування; низький рівень матеріально-технічного оснащення; недостатня кваліфікація, низька оплата праці та старіння викладацького складу; опір запровадженню сучасних методів навчання.

ТУП державної служби є складовою системи управління персоналом державної служби у межах її інформаційно-методичного забезпечення. Аналіз зарубіжного досвіду демонструє важливість та необхідність застосування в сучасних українських умовах практики конкурсного добору керівних кадрів [4], індивідуального планування і реалізації професійної кар'єри кожного керівника, ефективного системи мотивації та пільг, запровадження традиційних та нових підходів управління персоналом.

Таким чином, виходячи з досвіду використання ТУП серед промислових підприємств та враховуючи особливості управління персоналом у державних організаціях та установах, потрібно вдосконалювати не тільки певні технологічні прийоми і методи управління, а й безпосередньо процес управління персоналом державних організацій та установ за функціональними підсистемами управління.

Системний підхід до розвитку та удосконалення складових ТУП за функціональними підсистемами управління персоналом державних організацій та установ є запорукою її високоефективної роботи.



Перспективи подальших досліджень полягають у потребі розробки методичних рекомендації щодо застосування ТУП серед державних установ та організацій.

Наук. керівн. Новікова М. М.

Література: 1. Мажник Л. О. Місце технології управління персоналом підприємства у системі управління / Л. О. Мажник // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ ; Криворізький економічний інститут Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана. – 2008. – № 4(16). – С. 63–65. 2. Мажник Л. О. Методичні рекомендації щодо технології управління персоналом промислового підприємства : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. "Сучасні проблеми управління підприємствами : теорія та практика" (Харків, 15–16 листопада 2010 р.) / Л. О. Мажник ; Наук. ред. : В. С. Пономаренко, Т. І. Лепейко, О. М. Ястремська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. 3. Концепція сучасної державної кадрової політики України : наукове видання / В. І. Луговий, А. М. Михненко, Н. Р. Нижник та ін. – К. : НАДУ, 2006. – 56 с. 4. Гончарук Н. Т. Модернізація загальнонаціональної системи професійного навчання державних службовців / Н. Т. Гончарук, Л. Л. Прокопенко // Стратегія реформування системи державного управління на засадах демократичного врядування : матеріали Наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 травня 2007 р. – К. : НАДУ, 2007. – Т. 1. – С. 42–45. 5. Менеджмент персоналу в органах ДПС України : навч.-метод. посібн. / М. М. Недашківській, Г. І. Євтушенко, Л. П. Гацька. – Ірпінь, 2001. – 302 с. 6. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України : автореф. дис. ... докт. наук з держ. управління : 25.00.03 "Державна служба" / Н. Т. Гончарук. – К., 2008. – 28 с.

Небилиця О. А.

УДК 35.072.2

КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Анотація. Обґрунтовано визначення схильності працівників органів державної влади та місцевого самоврядування до кар'єрного зростання як передумови створення сприятливого соціально-психологічного клімату. Вирішальне правило, яке дозволяє визначити можливий потенціальний напрям кар'єрного зростання державних службовців, побудовано на основі поєднання соціологічного опитування та дискримінаційного аналізу.

Анотация. Обосновано определение склонности работников органов государственной власти и местного самоуправления к карьерному росту как предпосылки создания благоприятного социально-психологического климата. Решающее правило, которое позволяет определить возможное потенциальное направление карьерного роста государственных служащих, построено на основе объединения социологического опроса и дискриминационного анализа.

Annotation. The determination of inclination of workers public and local self-government authorities to quarry growth is grounded, as pre-conditions of creation of favourable socialpsychological climate. Decision rule, which allows to define possible potential direction of quarry growth of civil servants, it is built on is based on combination of the sociological questioning and diskriminate analysis.

Ключові слова: кар'єрне зростання, соціально-психологічний клімат, управління персоналом.

Питання, що постають нині перед вітчизняним державним управлінням та системою державної служби, свідчать про нагальну потребу в наукових дослідженнях державного управління як науки. Такі дослідження необхідні як для модернізації держави в цілому, так і для оновлення сучасної управлінської парадигми, оскільки від готовності та якісних характеристик кадрів державної служби безпосередньо залежить ефективність вирішення усіх проблем, що виникають у процесі функціонування української держави. Саме тому сучасна державна служба в Україні має стати, передусім, соціальним інститутом, у якому особистісно-професійне зростання державного службовця, його професійна мотивація визнаватимуться основним фактором стабілізації політичного, правового та соціального простору життєдіяльності української держави. Крім того, кар'єрне зростання як суб'єктивна оцінка державним службовцем свого професійного шляху має безпосередньо пов'язуватися з його професійним та особистісним розвитком і визначатися як постійне, безперервне підвищення професіоналізму та накопичення досвіду.

Дослідженню різних аспектів професійного вдосконалення державних службовців присвячували свої праці такі вчені, як Авер'янова В. Б., Базарова Т. Ю., Атаманчук Г. В., Василенко І. О., Майборода В. К., Сergyogin С. М., Турчинов О. І., Оболонський О. В., Князев С. М., Кошовий Т. В., Пашко Л. А., Г. Райта, Розенбаум Ю. А., Цветков В. В., Якубовський О. П. та ін. Водночас, незважаючи на значний інтерес, приділений науковцями вивченню професійного розвитку кадрів державної служби, що безумовно свідчить про актуальність даного питання, саме кар'єрне зростання державних службовців виступає передумовою створення сприятливого соціально-психологічного клімату в органах державної влади та місцевого самоврядування і потребує подальшого розвитку.

© Небилиця О. А., 2011