

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

А. ІВАНОВ, студент гр. МГПУАЗ-1-20

Науковий керівник Бербенець О., к.е.н., доцент

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

В сучасних умовах швидкого розвитку країни особливо велике значення має раціональне управління людськими ресурсами в будь-яких організаціях в цілому та в органах публічної влади безпосередньо. На сьогодні персонал є рушійною силою організації та функціонування та розвитку системи державного управління. Розробка ефективних стратегій управління персоналом – один з найважливіших напрямків розвитку реалізації потенційних можливостей публічних організацій, вплив ефективних чи не дуже стратегій управління може як багаторазово підвищити ефективність роботи, так і сприяти занепаду. Таке розуміння стратегічної ролі персоналу в діяльності органів державної влади забезпечить стабільність та функціональну збалансованість системи державного управління.

Як відмічає В. Олуйко, саме "державна кадрова політика, її система взаємопов'язаних цілей, пріоритетів, принципів, стандартів може надати системі кадрового забезпечення державної служби цілісність, сутнісну визначеність, найвищу професійну цілеспрямованість державна кадрова

політика при цьому повинна стати багаторівневою й охоплювати всі рівні: центральний, регіональний, місцевий (муніципальний) для вираження специфіки потреб і можливостей органів влади цих рівні відповідно, мета і завдання кадрового забезпечення державної служби повинні стати основою для вибору пріоритетних напрямів, нових механізмів і технологій роботи з персоналом державної та муніципальної служби" [1].

Проблема оптимізації системи управлінських стратегій стоїть гостро в публічних організаціях. Неефективне управління персоналом ставить під удар цілісність публічної структури, тому якість та ефективність відповідних управлінських рішень має бути об'єктивною, мати чіткі критерії щодо виконання та перевірки результативності. Для підвищення ефективності треба розуміти як цілеспрямовано розробляти й впроваджувати саме ефективні стратегії, які зможуть забезпечити подальше зростання, продуктивне використання і поліпшення компетенцій вже наявного людського капіталу. Нарощування людського капіталу здійснюється шляхом реалізації програм навчання персоналу, надання можливостей індивідуального розвитку, стимулювання праці, створення сприятливих умов трудової діяльності та зростанню якості інтелектуального капіталу.

Згідно з М. Армстроном концепція поняття інтелектуального капіталу займає одне з важливих місць в структурі організації. Це знання людського капіталу шляхом зав'язків соціального капіталу передавлюючись та інтегруючись у свідомість людини створюють інституціолізоване знання, яке залишається в організації тривалий час, і яке представлене організаційним капіталом.

Соціальний і організаційний капітали залишаються в організації протягом тривалого часу. На відміну від соціального та організаційного - людський капітал залишається зі співробітником навіть тоді, коли співробітник полишає організацію, а інтелектуальний капітал, якщо знаходиться в розпорядженні неефективної системи управління має

здатність виснажуватись та втрачати продуктивність. Тому розвиток і нарощування інтелектуального капіталу є стратегічною метою управління персоналом.

Формування та реалізація стратегій, що є успішними мають містити наступні умови:

- Опанування навичок стратегічного лідерства (здатність прогнозувати майбутнє, проявляти гнучкість, мислити стратегічно, взаємодіяти зі співробітниками для досягнення стратегічних цілей).
- Використання сучасних інструментів стратегічного планування.
- Опанування прийомами та методами управління змінами.
- Формування адаптивної організаційної культури, яка відповідає стратегії й цілям державного органу [2].

Процес розробки стратегії має включати наступні етапи:

- 1) аналіз і оцінка стратегічного бачення, місії, цілей і стратегій, які наразі існують;
- 2) аналіз зовнішнього середовища й ідентифікація стратегічних факторів – можливостей і загроз;
- 3) аналіз внутрішнього середовища – ідентифікація стратегічних факторів – сильних і слабких сторін;
- 4) визначення нового стратегічного бачення, місії, цілей, основних стратегій;
- 5) формування стратегії на організаційному й функціональному рівнях;
- 6) упровадження стратегії за допомогою зміни організаційної структури, функцій, людських ресурсів, організаційної культури, інформаційних технологій і технологій управління персоналом.

Якщо держава прагне до подальшого зростання, то «Управління має базуватися на вивченні мотивації діяльності персоналу, оцінці її результативності, здатності ефективно адаптуватися до нових умов у

період розгортання організаційної кризи. Такий контекст розгляду даної проблематики має на меті побудувати нову парадигму стратегічного управління, забезпечуватиме прогнозований результат, усунуватиме фрагментарність його результативності» [3].

Виконання умов для поліпшення стану організації системи управління в публічних установах можливо завдяки наступним крокам:

1) Формування оптимальної, адекватної системи оцінки ефективності роботи персоналу, яка містить в собі обґрунтування відповідних критеріїв та методів об'єктивного збору інформації, розподілу повноважень між робітниками публічного адміністрування; визначення робочої моделі оцінки ефективності стратегії системи управління;

2) Розроблення рекомендацій відносно планового поліпшення роботи персоналу, вдосконалення навичок та кваліфікацій;

3) Розвинення креативності та інноваційності способів виконання відведеного функціоналу за допомогою інвестиційних вливань;

4) Формування різнорівневої системи мотивації персоналу, за допомогою створення преміювальної системи, бонусів, створення безпечних, сприятливих умов праці;

5) Забезпечення зростання престижності можливості роботи в публічних організаціях, стимулювання в працівниках підвищення мотивації, особистого розвитку та відповідальності.

Тому маємо, що розв'язання питань з вдосконалення системи управління персоналом в публічних організаціях стоять в авангарді важливих напрямів для можливості поліпшення загальної роботи публічних установ.

Список використаних джерел:

1. Олуйко. В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: монографія / В. М. Олуйко. - Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. - 326 с.

2. Управління персоналом в органах публічної влади: навчальний посібник / Серьогін С. М., Бородін Є. І., Комарова К. В. та інші. Дніпро, ГРАНІ 2019. 144 с.

3. Рачинський А. П. Стратегічне управління персоналом в органах державної влади (теоретико-методологічний аналіз): монографія / А. П. Рачинський. Київ 2009. 30 с.