

Ірина КУПЧАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – Руслан АВГУСТИН, д-р. екон. наук,
професор, виконуючий обов'язки завідувача кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Сучасний етап розвитку системи публічного управління в Україні характеризується масштабними трансформаційними процесами, пов'язаними із реформуванням державного управління, цифровізацією адміністративних процесів, децентралізацією влади, євроінтеграційними змінами та необхідністю забезпечення ефективного функціонування органів публічної влади в умовах суспільної нестабільності. У таких умовах особливого значення набуває проблема удосконалення системи управління персоналом органів влади, оскільки саме кадровий потенціал виступає ключовим ресурсом забезпечення результативності управлінської діяльності, якості публічних послуг та реалізації державної політики.

Ефективність діяльності органів влади значною мірою залежить від професійної компетентності персоналу, рівня організації кадрової роботи, здатності управлінської системи адаптуватися до сучасних викликів та впроваджувати інноваційні підходи до управління людськими ресурсами [1]. У сучасних умовах система управління персоналом у публічному секторі повинна орієнтуватися не лише на забезпечення кадрового супроводу діяльності органу влади, але й на формування професійного, компетентного, мобільного та мотивованого кадрового потенціалу, здатного ефективно реалізовувати функції публічного управління [2].

Однією з ключових проблем функціонування системи управління персоналом органів влади залишається недостатній рівень модернізації кадрових процесів, що проявляється у

використанні традиційних адміністративних підходів до управління персоналом, недостатній автоматизації кадрової роботи, обмежених можливостях професійного розвитку працівників та недостатній ефективності системи мотивації. Крім того, суттєвий вплив на ефективність кадрового забезпечення мають зростання навантаження на працівників органів влади, необхідність роботи в умовах постійних змін законодавства, цифрової трансформації та посилення вимог суспільства до якості управлінських рішень [3].

Удосконалення системи управління персоналом органів влади потребує впровадження сучасних підходів до кадрового менеджменту, заснованих на принципах стратегічного управління людськими ресурсами, професіоналізації публічної служби, цифровізації кадрових процесів та розвитку організаційної культури. Особливого значення набуває формування стратегічного підходу до кадрової політики, що передбачає прогнозування кадрових потреб, формування кадрового резерву, планування професійного розвитку персоналу та створення умов для підвищення ефективності службової діяльності [4].

Важливим напрямом удосконалення управління персоналом є цифровізація кадрових процесів органів влади. Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє автоматизувати процеси ведення кадрової документації, оцінювання результативності діяльності працівників, планування професійного навчання та внутрішніх комунікацій. Впровадження електронного документообігу, цифрових платформ управління персоналом та систем моніторингу ефективності діяльності працівників сприятиме підвищенню оперативності управлінських рішень, прозорості кадрових процедур та зменшенню адміністративного навантаження.

Особливої уваги потребує удосконалення системи професійного розвитку персоналу органів влади. В умовах постійних змін зовнішнього середовища професійна компетентність працівників стає одним із визначальних чинників ефективності функціонування публічної адміністрації. У зв'язку з

цим доцільним є впровадження системи безперервного професійного навчання, орієнтованої на розвиток управлінських, цифрових, комунікаційних та аналітичних компетентностей працівників. Важливим є також розширення практики участі персоналу у тренінгах, освітніх програмах, міжнародних проєктах та програмах підвищення кваліфікації.

Не менш важливим напрямом удосконалення системи управління персоналом є розвиток сучасних механізмів мотивації працівників органів влади. Ефективна система мотивації повинна базуватися на поєднанні матеріальних та нематеріальних стимулів, створенні сприятливого психологічного клімату, забезпеченні професійного визнання та можливостей кар'єрного розвитку. Важливим аспектом є формування організаційної культури, орієнтованої на відповідальність, професіоналізм, командну взаємодію та результативність діяльності.

У сучасних умовах важливого значення набуває також впровадження компетентнісного підходу до управління персоналом органів влади. Використання сучасних моделей компетентностей дозволяє підвищити ефективність процесів добору персоналу, оцінювання службової діяльності, формування кадрового резерву та планування професійного розвитку працівників. Особливо актуальним є розвиток лідерських, комунікаційних, аналітичних та цифрових компетентностей працівників публічного сектору, що забезпечують здатність ефективно діяти в умовах змін та кризових ситуацій.

Таким чином, удосконалення системи управління персоналом органів влади повинно здійснюватися на основі комплексного підходу, що передбачає модернізацію кадрової політики, цифровізацію кадрових процесів, розвиток професійного потенціалу працівників, удосконалення системи мотивації та впровадження сучасних підходів до управління людськими ресурсами. Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню ефективності діяльності органів влади, зміцненню кадрового потенціалу публічного сектору та забезпеченню якісного виконання

функцій публічного управління в умовах сучасних суспільних трансформацій.

Список використаних джерел:

1. Августин Р.Р. Теоретико-методологічні засади та прикладні інструменти державної політики системної детінізації економічних відносин в Україні: монографія. Тернопіль: Крок, 2017. 309 с.
2. Августин Р.Р., Саприка О.Б., Галазюк Н.М. Державне регулювання природних монополій: суть, завдання та методи. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. 2010. Випуск 20.3. С.107-114.
3. Августин Р.Р. Електронне врядування як інформаційна база забезпечення взаємодії влади і бізнесу. *Збірник матеріалів доповідей науково-практичної конференції з міжнародною участю «Влада і бізнес: актуальні проблеми партнерства»*. Тернопіль, 2013. С.104-107
4. Августин Р. Р., Демків І. О. Модернізація громадської інституційно-організаційної системи менеджменту в сфері розвитку внутрішнього ринку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2023. Вип. 36. С. 322-327.