

Список використаних джерел

1. Гуріна О.В., Кишковська О.Л., Скрипник К.М. Моделі і методи управління персоналом в умовах кризи. Ефективна економіка. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7554>
2. Кравчук І. І., Присяжнюк, О. Б. Веселовський Удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я. Ефективна економіка. 2020. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_2_3.

Вікторія КОЛІСНИК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник - д.е.н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Алла МЕЛЬНИК

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У будь-якій сфері суспільних відносин здійснення державної політики значною мірою залежить від кадрового забезпечення органів державної влади. Високі рівні професійних знань і якостей, комунікативних компетентностей, культури є тими характеристиками, які повинні бути притаманні державним службовцям.

Автор наукової праці [1] переконаний, що «лише в процесі проходження державної служби формуються всі необхідні практичні та професійні навички, які визначають рівень професіоналізму конкретного службовця, а отже, визначають рівень ефективності виконання ним службових обов'язків. Це означає необхідність управління процесами професійного розвитку державних службовців, оскільки в такий спосіб можна не лише отримати конкретно орієнтованого фахівця, але й створити

конкурентні умови у сфері державної служби, що підвищуватиме професійні якості та ефективність діяльності службовців на обійманих посадах, це, своєю чергою, визначатиме якість публічних послуг».

Професійний розвиток персоналу трактується по-різному. Так, у законодавстві, зокрема, в Законі України «Про державну службу» «професійний розвиток - безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей» [2].

І. Поліщук ув'язує професійний розвиток із процесом управління публічною службою, стверджуючи, що професійний розвиток – це процес розкриття та реалізації професійного потенціалу особи, яка отримує новий статус – статус державного службовця [3, с. 8–12].

Професійний розвиток державного службовця передбачає застосування і коригування його компетентностей, набуття працівником знань, навичок та досвіду, а також використання індивідуального підходу до вдосконалення особистісних якостей та рис людини-працівника. Тому, професійний розвиток працівників є системою організаційних і соціально-економічних заходів і впливів, напрацьованих і здійснюваних відповідним структурним підрозділом, який є суб'єктом управління в системі проходження публічної служби. Цим суб'єктом є служба управління персоналом.

У статті 18 Закону України «Про державну службу» зазначено, що «у державному органі залежно від чисельності персоналу утворюється структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу (далі - служба управління персоналом) з прямим підпорядкуванням керівнику державної служби. Обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців органу. Служба управління персоналом забезпечує здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідає за реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з

питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, укладання та розривання контрактів про проходження державної служби, а також виконує інші функції, передбачені законодавством» [2].

Виконуючи таку множину функцій, служба управління персоналом повинна забезпечити якнайкраще функціонування органу державної влади як системи шляхом постійного вдосконалення підсистеми управління персоналом. Тобто, йдеться про вплив на процес управління персоналом через управлінську діяльність.

Управлінська діяльність:

- «вид свідомо здійснюваної людської діяльності, спрямованої на ефективне функціонування здійснюваних робіт (індивідуально чи колективно) з досягнення тих чи інших цілей, вирішення відповідних завдань, виконання функцій» [4];

- має інтелектуальний характер, який розкривається через її спрямованість на формування, прийняття й реалізацію управлінських рішень, спрямованих на зміну (розвиток) свідомості, поведінки й діяльності працівників;

- має інформаційний характер;

- характеризується такими рисами як юридична врегульованість і заданість, чіткість.

У статті 18 Закону України «Про державну службу» обумовлено, що «служба управління персоналом у питаннях реалізації державної політики у сфері державної служби керується Конституцією України, цим та іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби» [2]. Це означає, що управлінська діяльність має правову форму.

Бачення професійного розвитку персоналу об'єктів

управлінської діяльності включає кілька ключових аспектів: формування компетентностей; стимулювання саморозвитку; використання сучасних технологій. Управлінські дії для вирішення цих завдань:- планування і розробка стратегій, створення довгострокового плану професійного розвитку персоналу з конкретними цілями та KPI;- реалізація програм навчання, організація внутрішніх тренінгів або співпраця з зовнішніми експертами.-гнучкість і адаптивність, внесення змін у програми розвитку відповідно до нових викликів і змін у зовнішньому середовищі.

Те, що «Типове положення про службу управління персоналом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби» [2] вказує на організаційно-правову форму управлінської діяльності.

Отже, професійний розвиток публічних (в тому числі, державних) службовців є об'єктом управлінської діяльності. Такий розвиток є об'єктивно необхідним через те, що він:

- визначає якість публічного управління, оскільки проявляється в рівні сформованих професійних компетентностей службовців;
- забезпечує формування нової управлінської еліти в Україні, яка орієнтована виключно на демократичних цінностях, що, своєю чергою, впливає на якість відносин у сфері публічної служби;
- забезпечує створення управлінського потенціалу, як однієї із найважливіших складових частин загальнодержавного розвитку в аспекті реалізації концепції сталого розвитку;
- через рівень сформованих професійних компетентностей та правової свідомості визначає якість подолання або, навпаки, поширення корупційних явищ;
- деіндивідуалізує систему надання публічних послуг, що покликано підвищувати рівень їх транспарентності [1].

Список використаних джерел

1. Година М.А. зміст, структура та значення професійного розвитку державних службовців у системі заходів організаційно-правового

забезпечення публічної служби в Україні. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2020/2_2020/5.pdf

2. Закон України «Про державну службу» (редакція 22.02.2024 року). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T150889?an=20>

3. Поліщук І.В. Механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні : автореф. дис. ... к. н. держ. упр. : 25.00.02. Київ : Національна академія державного управління при Президентові України, 2018. 26 с.

4. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера. Навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.

Михайло КОЛОДІЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

Євген КАЧАН

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному динамічному світі ринкових змін і технологічного прогресу конкурентоспроможність будь-якого підприємства залежить не лише від інноваційного обладнання чи стратегій, але й, передусім, від професійної підготовки його працівників. Персонал із високою кваліфікацією – це рушійна сила, яка дозволяє компаніям відповідати сучасним викликам, адаптуватися до нових умов і досягати стратегічних цілей.

Підвищення кваліфікації – це процес вдосконалення знань, умінь і навичок працівників відповідно до сучасних вимог. У світі, де технології змінюються блискавично, безперервний розвиток персоналу стає умовою не лише виживання, але й процвітання підприємства. Це дозволяє організаціям: