

Спільник А.В., ст. гр. ПА – 22МЗ
Немченко Т.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Професійний розвиток державних службовців – це комплексне і складне поняття, що охоплює широкий спектр взаємопов'язаних психологічних, освітніх, соціальних та економічних питань. У сучасній літературі професійний розвиток розглядається як основний результат навчання, який визначається наступним чином:

1. Систематично організований процес безперервного професійного навчання для підготовки персоналу до виконання нових виробничих функцій, підвищення кваліфікації, створення кадрового резерву та вдосконалення кадрової структури;

2. процес навчання для досягнення цілей, поставлених організацією; організація розвитку навичок і компетентностей, розширення обсягу знань, стимулювання розвитку талантів і ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації, що сприяють продовженню зростання [2].

Томас Н. Гараван розглядає професійний розвиток державних службовців як комплекс інформаційних, освітніх та пов'язаних з конкретними робочими місцями складових, які забезпечують підвищення кваліфікації персоналу організації відповідно до цілей розвитку самої організації та її працівників [3].

У той же час, концепція професійного розвитку державних службовців є ширшою, ніж поняття підвищення кваліфікації. Хоча на практиці, різниця між цими поняттями, як правило, є умовною. Як професійний розвиток, так і підвищення кваліфікації спрямовані на досягнення встановленої мети – сприяти кращому виконанню посадових обов'язків [1].

Щоб розвинути професійні знання та навички в процесі кар'єрного росту, державні службовці повинні регулярно відвідувати різні курси підвищення кваліфікації та проходити програми стажування.

Таким чином, зокрема, французька і німецька системи підвищення кваліфікації, завдяки регулярним та системним заходам, дозволяють співробітникам регулярно і автоматично підвищувати свою кваліфікацію та просуватися по кар'єрних сходах. Вимоги до зайняття офіційних посад у певній групі посад у Німеччині встановлюються законом і передбачають процес підготовки до переходу з однієї категорії посад на іншу, включаючи проходження теоретичного курсу, періоду практичної професійної підготовки та кар'єрного тесту [4].

Вивчення закордонного досвіду, впровадження певних прогресивних елементів розвитку державної служби в Україні на основі цього досвіду є важливим елементом формування професійних, відданих своїй справі державних службовців. Останнім часом основним змістом адміністративної реформи були намагання включити елементи ринкових інститутів в модель функціонування сучасної держави (нове державне управління).

"Нове державне управління" включає в себе наступні принципи:

1) використання приватного типу управління в державних установах з використанням нових технологій;

2) введення конкуренції в державному секторі за рахунок використання тендерів;

3) поділ державних відомств: розподіл створення послуг та їх надання громадянам;

4) чіткі стандарти та критерії оцінки ефективності діяльності керівників;

5) контроль "на виході": оцінка кінцевих результатів, а не процесу їх досягнення; поліпшення дисципліни і зниження витрат.

В цілому, незважаючи на воєнний стан в Україні, в контексті вживання необхідних кроків для інтеграції в Європейський Союз, наша держава має поступово впроваджувати

кращий управлінський досвід у сфері державного управління для досягнення зазначених результатів у таких напрямках як:

- лідерство на всіх рівнях управління;
- зосередження на споживачах послуг та інших стейкхолдерах організації, щоб задовольнити їхні очікування;
- керівництво організацією, як мережею пов'язаних процесів;
- постійне вдосконалення та інноваційний розвиток всіх складових функціонування організації;
- мотивація персоналу, його активна участь у процесі розвитку і вдосконалення;
- партнерські взаємовідносини з іншими організаціями та установами.

Література:

1. Войтович Р. В. Вплив глобалізації на систему державного управління / за заг. ред. д-ра філос. наук, проф. В. М. Князева. Київ : НАДУ, 2009. 680 с.
2. Гриньова, В. (2012) Адміністративне управління трудовим потенціалом. Харків: ХНЕУ. 228 с.
3. Thomas N. Garavan, (1995) Pat Costine, and Noreen Heraty Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues. Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA. 643 с.
4. Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories across the Globe: an Introduction to Project GLOBE / R. House, M. Javidan, P. Hanges, P. Dorfman. Journal of World Business. 2002. № 37. P. 3–10.

Станіславик О.В., доктор економічних наук, професор
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку
Коваленко О.М., доктор економічних наук, професор
Національний університет «Одеська політехніка»
м. Одеса, Україна

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОНІТОРИНГУ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Найкращий спосіб поліпшити конкурентоспроможність працівників, зменшити плинність та розвивати компанію в цілому – це перехід на перманентний моніторинг показників ефективності кадрового забезпечення.

Пропонуємо проводити моніторинг показників ефективності кадрового забезпечення за такими блоками: моніторинг нормування праці, наукової організації праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу компанії, підвищення мотивації персоналу компанії та моніторинг корпоративної культури.

Робота з організації нормування праці на підприємстві та її ефективність значною мірою залежить від якості складених планів та організації їх виконання. Задля моніторингу якості організації і нормування праці в компанії необхідно планувати і аналізувати такі параметри: питома вага кількості персоналу, праця якого нормується за міжгалузевими, галузевими та різними прогресивними нормативами; охоплення технологічних і трудових процесів нормами витрат праці; величина зниження витрат праці на виробництво за рахунок покращення нормування; коефіцієнт корисного використання робочого часу і коефіцієнт використання виробничої потужності ділянки, цеху, підприємства; рівень освоєння проектної трудомісткості і проектної продуктивності праці; частка приросту продуктивності праці через перевищення норм виробітку в загальному прирості продуктивності праці.

Для забезпечення перманентного вдосконалення організації та регулювання роботи на підприємстві рекомендуємо розробляти плани за такими напрямками: дослідження стосовно