

**Міністерство освіти і науки України
Херсонська обласна державна адміністрація
Херсонський державний аграрно-економічний університет
Херсонський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації
працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування,
державних підприємств, установ і організацій
Навчально-науковий центр «Інститут післядипломної освіти та
дорадництва»
Херсонська державна морська академія
Громадська організація «Глобальний погляд»**

ЗБІРНИК ТЕЗ

IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ»



25 березня 2020 року

м. Херсон

Оргкомітет конференції

Кирилов Юрій Євгенович – доктор економічних наук, професор, ректор Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Бутрій Дмитро Степанович – перший заступник голови Херсонської обласної державної адміністрації

Яремко Юрій Іванович – доктор економічних наук, доцент, перший проректор, проректор з науково-педагогічної роботи Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Аверчев Олександр Володимирович – доктор сільськогосподарських наук, професор, проректор з наукової роботи та міжнародної діяльності Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Грановська Вікторія Григорівна – доктор економічних наук, доцент, декан економічного факультету Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Потравка Лариса Олександрівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Вольська Олена Михайлівна – доктор наук з державного управління, професор кафедри публічного управління та адміністрування Херсонського державного аграрно-економічного університету;

Білуросов Сергій Георгійович – кандидат технічних наук, доцент, заслужений працівник освіти України, директор Херсонського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій;

Грицук Ігор Валерійович – доктор технічних наук, професор кафедри експлуатації суднових енергетичних установок Херсонської державної морської академії;

Булгаков Микола Петрович – кандидат технічних наук, доцент кафедри експлуатації суднових енергетичних установок Херсонської державної морської академії;

Абсава Людмила Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, голова Громадської організації «Глобальний погляд»;

Карташова Ольга Григорівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Херсонського державного аграрно-економічного університету.

УДК 35: 33.021.8

Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ: збірник тез доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 25 березня 2020 р. – Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2020. – 399 с.

У матеріалах конференції висвітлені передові науково-практичні результати досліджень, отримані в галузі публічного управління та адміністрування. Для студентів, аспірантів, науковців та фахівців.

© Колектив авторів, 2020

© ДВНЗ «ХДАУ», 2020

ЕЛЕКТРОННОЇ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ	
Подлужна Н. О., Лабузова Ю. Г.	
КОМПОНЕНТНА ОЦІНКА РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ	221
Ксьонжик І. В.	
ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО БАЗИСУ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ	224
Марусик Ю.	
ЕВОЛЮЦІЯ ТРАКТУВАННЯ ПОНЯТТЯ «ІНТЕГРАЦІЯ МІГРАНТІВ» ПРОТЯГОМ ХХ СТ.	226
 СЕКЦІЯ 5. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ.	228
Самосенко Я., Лапшин С. А.	
ПУБЛІЧНА СЛУЖБА ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ	228
Мосора Л. С.	
ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК НАУКОВОЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ДЕРЖАВНА СЛУЖБА»	230
Хім М. К.	
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ, ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО І ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	232
Башак П., Хім М.К.	
ОСНОВНІ МОДЕЛІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОФЕСІЙНОГО І ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	236
Козак К. Б., Клевець М. В.	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ПОКРАЩЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	239
Опанасюк Ю.А., Корнієнко Д.Г.	
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ЦЕНТРУ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ	241
Воронкова В. Г., Андрюкайтне Р.	
СУЧАСНЕ УПРАВЛІННЯ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ СКЛАДНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ	244
Бузько А. П.	
ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ	246
Сергієнко Т.І.	
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	248

Козак К. Б.

кандидат економічних наук, доцент

Клевець Марія Вікторівна

Студентка

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ПОКРАЩЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Спроби формування ефективної державної кадрової політики здійснювалися протягом усього періоду незалежності України, однак досі не дали бажаного результату. Однією з спроб стала розробка проекту Стратегії державної кадрової політики України, яка б в перспективі могла б вважатися програмним документом країни.

Шляхом реалізації основних напрямів проекту Стратегії державної кадрової політики визначено розв'язання низки ключових питань (проблем), а саме:

- удосконалення нормативно-правової бази управління людськими ресурсами в усіх сферах суспільного життя;
- стратегічне спрямування підготовки персоналу відповідно до суспільних потреб;
- удосконалення роботи підрозділів з управління персоналом державних органів, підприємств, установ і організацій;
- застосування результатів наукових досліджень при виробленні та реалізації державної кадрової політики [1].

Універсальна система управління персоналом – є успішним прикладом системи управління (з урахуванням інноваційних підходів). Проте, наявності лише інноваційної системи управління недостатньо: потрібні певні інструменти, стратегії та певні фактори, за допомогою яких ця система функціонує. Якщо ми не можемо контролювати деякі фактори зовнішнього середовища, тоді слід акцентувати увагу на виборі інноваційних стратегій та інструментах.

В сучасній практиці використовують такі інноваційні інструменти для управління персоналом: аутстафінг, мотивація, стратегія управління технологією та TQM (Total Quality Management – загальне управління якістю).

При аутстафінгу – однією компанією надаються співробітники іншій для виконання робіт, у тому числі на певний строк, тобто передбачається передача фахівців, а не кінцевого результату.

Для вирішення частини питань, можна впровадити стратегію управління технологією, адже вона передбачає аудит технологій (оцінка можливостей та конкурентоспроможності технологій, структури та ефективності компанії), огляд якості, впровадження системи управління якістю в політичних аспектах, мінімізація ризиків та коригування стратегічного плану.

Впровадження управління технологіями забезпечує інноваційний принцип навчання персоналу - «освіта протягом усього життя», коли на основі гнучких та безперервних навчальних траєкторій можуть формуватися такі рівні та компоненти освітньої системи: базовий та додатковий, формальний, неформальний та неформальна освіта, коли жорсткі рамки системи освіти розмиваються новими «несистемними» навчальними закладами: корпоративними університетами та мобільними формами додаткової освіти.

Кадрове управління технологіями - це адміністративна наука, що поєднує технічні, економічні, психологічні, юридичні, патентні та управлінські суб'єкти з метою досягнення стратегічних та тактичних цілей компанії, а також планування, розвитку та комерціалізації інновацій.

Управління технологіями реалізує таку інноваційну стратегію в освіті та когнітивному управлінні:

наука – інновації – виробництво – конкурентоспроможна продукція – ринок – прибуток – наука.

Сенс ланцюга полягає в наступному: без науки немає інновацій, без інновацій немає виробництва, без виробництва немає конкурентоспроможної продукції, без конкурентоспроможної продукції немає прибутку, без прибутку немає і науки. Це алгоритм виконання результатів наукових досліджень та виробництва конкурентоспроможної продукції, що забезпечує самодостатність компанії. Таким чином, інноваційні технології та навчений персонал повинні ефективно працювати та задовольняти потреби ринку [2].

Також можна впровадити концепцію TQM в структуру державної кадрової політики. Ідеологія TQM – це процес підвищення кваліфікації, що демонструється у прагненні кадрів органу державної влади до постійного вдосконалення своєї діяльності, зменшенні кількості помилок, зниженні витрат, підвищенні якості надання громадянам публічних послуг.

Люди різні і мотивовані різними потребами, такими як фізіологічні потреби, вимоги безпеки та потреби самоактуалізації. Таким чином, орієнтація на працівників на кожному рівні робочої сили та аналіз кожного відділу організації дасть детальну точну інформацію щодо потреб працівників.

У цьому контексті мотивація означає готовність індивіда докладати зусиль та вживати заходів для досягнення організаційних цілей.

Керівництво повинно оцінити схему пропозицій працівників та використовувати зворотний зв'язок робочої сили для покращення організаційного середовища та виконання їх потреб та навичок.

Формування та реалізація державної кадрової політики має здійснюватися на засадах діяльності, яка системно поєднує науково-методологічні, політико-правові, соціально-економічні, морально-психологічні, соціокультурні, управлінські та інноваційні аспекти.

Кадрова робота і процеси повинні набути системності, що передбачуватиме наявність і взаємозв'язок усіх аспектів управління персоналом, її безперервність.

Література

1. Мунтяну А. Про стратегію державної кадрової політики України / А. Мунтяну // Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування. - 2010. - №3. – с. 23-25;
2. Зінов В.Г., Козик В.В., Сирямкін В.І. Технологічний менеджмент, Томськ: Видавництво Томського державного університету. – 2010 – с. 576;

Опанасюк Ю.А.,
к.е.н., старший викладач кафедри управління,
Корнієнко Д.Г.,
Магістр освітньої програми «Державна служба»,
Сумський державний університет, Суми

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ ЦЕНТРУ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Створення зручних і доступних умов для отримання адміністративних послуг є одним із головних завдань держави і органів місцевого самоврядування. Переорієнтація функцій держави у сервісну службу підвищує роль персоналу в сфері надання адміністративних послуг. Довіра громадян до уряду, здатність державних службовців ефективно і етично правильно виконувати свої соціальні завдання є визначальними факторами розвитку демократичної держави.

Метою змін в державному управлінні є створення професійних, високоефективних, стабільних і авторитетних інститутів влади, діяльність яких заснована на чітких моральних і професійних етичних принципах і нормах. Довіра громадян до уряду, здатність державних службовців ефективно і етично правильно виконувати свої соціальні завдання є визначальними факторами продуктивної соціальної взаємодії і соціального розвитку. Етика державного службовця також має антикорупційну спрямованість. Актуальність введення етичних норм в державній службі показано на рис. 1 [1, с.60-62].

Для забезпечення якісного обслуговування у 2017 році були розроблені і затверджені Єдині вимоги (стандарт) до якості обслуговування відвідувачів центрів надання адміністративних послуг [2].

Компонентами комунікативної культури спілкування між адміністратором і відвідувачем (споживачем послуги) є: ввічливість, тактовність, лояльність, доброта і врівноваженість.

Наукове видання

ЗБІРНИК ТЕЗ

**IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
«Публічне управління та адміністрування
у процесах економічних реформ»**

**25 березня 2020 року
(м. Херсон)**

*Матеріали збірника подаються в авторській редакції
та друкуються мовою оригіналу*

**Відповідальність за достовірність змісту, фактів, графічних матеріалів
покладається на авторів.**

**Наукова редакція – Потравка Л.О., Карташова О.Г.
Відповідальні за випуск – Карташова О.Г.
Технічний редактор – Карташова О.Г.**

Умов. друк. арк. 24,83

73006, м. Херсон, вул. Стрітенська, 23,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування
Сайт: www.ksau.kherson.ua
E-mail: office@ksau.kherson.ua