

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**ІV ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**20 – 21 жовтня 2022 р.
м. Одеса**

УДК: [316.334.2:330.3]:316.64-053.6(477)

Актуальні аспекти соціально-економічного розвитку України: погляд молоді. Матеріали IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції 20-21 жовтня 2022 року. Одеса: Одеський національний технологічний університет, 2022. – 147 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України з погляду молодих вчених. Були дослідженні теоретичні аспекти та запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Іванченкова Л.В. - д-р екон. наук, професор, в.о. директора ННПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Купріна Н.М. – д.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Седікова І.О. – д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., проф., Козак К.Б. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Згадова Н.С. – к.е.н., доц., Маркова Т.Д., – к.е.н., доц.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

діяльності позначається на добробуті її робочих, майбутній життєздатності даної одиниці. Ефективність роботи державного сектору може ніяк ні на кого не вплинути. У державній службі можливий варіант, коли всупереч малої ефективності вжитих зусиль, чиновники отримують підвищення по службі.

Професійна діяльність чиновників в державних установах загалом напрямлена на реалізацію рішень уряду, покращення добробуту населення, соціально-економічного становища держави тощо. Основою для прийняття рішень та взагалі діяльності державного сектору є «Взаємодія і пошук балансу», оскільки постійно виникає потреба за обмеженою кількістю ресурсів та вичерпністю їх покращити життя всієї держави.

Література

1. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: Проблеми теорії, методології, практики: Моногр. К.: Вид-во УАДУ Українська Академія державного управління при Президентові України. 2000. 328 с. URL: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monogr/a8a59740-7fe8-474c-b854-a1caf8f2dee8.pdf

2. Закон України «Про доступ до публічної інформації»: Відомості Верховної Ради від 13.01.2011 № 2939-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#n40>

НАПРЯМИ ЗАЛУЧЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

**Гарбуз Т.І. здобувач СВО «Бакалавр» ф-ту ММтаПА
Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
Одеський національний технологічний університет**

Технології телекомунікацій - це принципи організації сучасних аналогових і цифрових систем, мереж зв'язку, включаючи комп'ютерні та Інтернет-мережі. Сучасні телекомунікаційні технології засновані на використанні телекомунікаційних мереж. До телекомунікаційних технологій відносяться: Комп'ютерні мережі; Соціальні мережі; Мобільний зв'язок; Системи глобального позиціонування Інтернет; Супутниковий зв'язок; Електронна комерція (інтернет-магазини, аукціони); Радіозв'язок; Телебачення; Пошукові системи; Оптиволоконний зв'язок.

Найбільш поширені причини плінності кадрів вказують на такі чинники:

– невизначеність кар'єрної перспективи (проходження державної служби не є достатньо прозорим, передбачуваним і таким, що дійсно враховує здібності та професійні здібності людини, яка претендує на зайняття посади державного службовця);

– вплив постійних політичних змін на керівний кадровий склад органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

– скорочення посад і неможливість надання іншої посади відповідного рівня;

– незадовільний рівень заробітної плати

Новим є поділ державних службовців на категорії. Встановлено три групи посад державної служби: А, Б та В. Розрізняють дев'ять рангів державних службовців.

Таким чином, вимоги до професійно-кваліфікаційних характеристик людських ресурсів системи публічного управління складаються з наступних блоків: вимоги до ділової компетентності; вимоги до управлінської компетентності; вимоги до телекомунікаційної компетентності; вимоги до психологічної компетентності; вимоги до морально-етичної компетентності; вимоги до інформаційно - телекомунікаційної компетентності.

Для державних службовців, що працюють віддалено робота була організована наступними способами: проведення онлайн-нарад з керівниками структурних підрозділів/працівниками державного органу – 39,9 %; обмін електронними документами між працівниками – 66,8 %; спільна робота над документами онлайн – 32,3 %; здійснення планування та контролю завдань структурного підрозділу онлайн – 28,4 %; здійснення постановки щоденних завдань керівником онлайн – 27,6 %; індивідуальне телефонне спілкування – 62,6 %; листування та обмін повідомленнями шляхом застосування засобів телекомунікаційного зв'язку – 54,5 %; розсилка службової кореспонденції – 36,9%; не здійснюється нічого – 8,1 %. Найбільш поширений спосіб - обмін електронними документами між працівниками (66,8 %), а найменш поширений - не здійснюється нічого (8,1 %).

Представлено дані державних службовців та органів місцевого самоврядування щодо засобів телекомунікаційного зв'язку, які використовувалися під час віддаленої роботи. Згідно даних Національного агентства державної служби України за період 2020-2021 роки, можемо зробити такі висновки: серед працівників в межах одного структурного підрозділу менше стали використовувати особисту електронну пошту, Viber, Instagram, Trello, Skype, Google Docs та телефон. З працівниками інших структурних підрозділів частіше почали використовувати: робочу електронну пошту, Telegram, WhatsApp, Slack, Trello, Zoom, Cisco Webex, Meet, Google Docs, систему електронного документообігу та інші засоби телекомунікаційного зв'язку.

Кабінет Міністрів затвердив пілотний проект із впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (Human Resource Management Information System, HRMIS).

HRMIS - це автоматизована система збирання, оброблення, зберігання та захисту інформації щодо державних службовців, інших працівників державних органів, що формується (створюється) та використовується для забезпечення функціонування централізованої бази даних державних службовців, інших працівників державних органів, а також для задоволення потреб щодо автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням функцій з

питань управління персоналом.

Щодо використання цифрових інструментів у сфері управління персоналом найбільшу потребу в методичній підтримці потребують щодо таких питань: інформація щодо впровадження та роботи HRMIS (68,8%), використання Порталу управління знаннями rdp.nacs.gov.ua (45,7%), порядок розміщення та адміністрування інформації на сайті Career.gov.ua (34,2%).

Отже, державні службовців, в яких державних органах впроваджується HRMIS, зазначили з яких конкретно питань роботи системи вони потребують додаткової методичної, інформаційної чи роз'яснювальної підтримки. Державні службовці найбільше потребують інформації щодо застосування роботи з модулем персоналу та накази з персоналу, що становить 64,9%, а найменш інформації державні службовці потребують щодо роботи з модулем нарахування заробітної плати HRMIS – 10,5 %.

Отже, основними перспективними напрямками є перезавантаження влади, де впровадити методика на конкурси керівних посад категорії «А». Стосовно конкурсів, то необхідно спростити процедуру їх проведення. В останні роки було впроваджено багато роботи щодо діджиталізації, що складалось із переведення HR-процесів в електронний вигляд (HELP DESK для кандидатів, HRMIS, Career.gov.ua, Career-бот, інтеграція порталу вакансій державної служби Career.gov.ua з Work.ua та Robota.ua). Також необхідно забезпечити належні умови для професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування та запустити Портал управління знаннями, також треба врахувати досягнення в посиленні інституційної спроможності НАДС.

В НАДС було впроваджено проєкт HRMIS – це пілотний проєкт з впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами. Даний проєкт включає в себе організацію штату і персоналу, її структуру, безпосередньо сам персонал, накази з особового складу, добір персоналу, службова кар'єра. Також запроваджено систему заробітної плати та табелю, що включає: облік робочого часу, нарахування заробітної плати, звіти щодо заробітної плати. До структури входить публічний портал та ядро, яке відповідає за адміністрування, імпорт та експорт, аудит та надсилання повідомлень.

Основними пріоритетними напрямками діяльності Національного агентства державної служби України на 2022 рік є: класифікація посад державної служби, координація та методичний супровід класифікації посад у всіх державних органах, які є учасниками експериментального проєкту; забезпечення прозорості та конкурентної системи оплати праці для державних службовців, проведення співставлення щодо співвідношення заробітної плати на типових посадах державної служби з приватним сектором України з метою визначення конкурентоспроможного рівня оплати праці.

Література

1. Телекомунікаційні технології, технології управління, планування та

організації діяльності. URL:

https://pidru4niki.com/1455042861392/informatika/telekomunikatsiyni_tehnologiyi_tehnologiyi_upravlinnya_planuvannya_organizatsiyi_diyalnosti#60

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

**Дмитрієв Е.В. здобувач СВО «Бакалавр» ф-ту ММтаПА
Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
Одеський національний технологічний університет**

Інновації в системі публічного управління слід розглядати як нові форми і методи роботи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, нові управлінські технології, підходи та інструменти, які використовуються для розв'язання завдань, з одного боку, для удосконалення самої системи публічного управління, а з іншого, – для забезпечення суспільного розвитку. На нашу думку, розвиток людських ресурсів системи публічного управління – це цілеспрямований та багато повторюваний складний механізм удосконалення, модернізації кадрового потенціалу системи публічного управління. Таким чином, розвиток людських ресурсів системи публічного управління – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників. Основною метою розвитку людських ресурсів системи публічного управління є формування та максимальне використання кадрового потенціалу працівників для забезпечення їх здатності ефективно та результативно розв'язувати складні державно-управлінські завдання, викликані швидкою зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують такі інноваційні персонал-технології: коучинг, лізинг персоналу, аутсорсинг (outsourcing), краудсорсинг (crowdsourcing), аутстафінг (outstaffing), краудстафінг аутплейсмент (outplacement), дауншифтінг, рекрутинг, кадровий консалтинг, аудит персоналу, реінжиніринг, автоматизована інноваційно - інформаційна система управління людськими ресурсами в системі державної служби тощо. Інноваційною формою реформування та удосконалення системи управління людськими ресурсами має стати паблік-інжиніринг. Паблік-інжиніринг пов'язаний з реінжинірингом, який частіше використовується у приватному секторі і зовсім не використовується в державному. На нашу думку, в практику державного управління було б доцільно запровадити поняття «паблік-інжиніринг», під яким може розумітися створення державних установ на основах інженерної науки шляхом проектування й управління державними процесами. Метою паблік-інжиніринг є не перебудова структур органів державної влади, а забезпечення підвищення ефективності роботи цих органів влади, істотне поліпшення показників діяльності. Зазначимо, що паблік-інжиніринг тісно пов'язаний зі змінами у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації. Таким чином, за допомогою паблік-інжиніринг можна