

3. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ: [монографія] / – Харків: ОВС, 2002 – 256 с.;

4. Федчун Н. О. Конфлікти в діяльності органів місцевого самоврядування: причини, шляхи розв'язання та прогнозування. / Н. О. Федчун. – автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.04 – місцеве самоврядування. – Національна академія державного управління при Президентіві України. – Київ, 2009;

5. С.А. Кирий. Організаційний конфлікт у публічному управлінні як індикатор необхідності змін: URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/1/02.pdf> (дата звернення: 25.04.2020).

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

***ПРОХОРЧУК Р.М. СИДОРЕНКО І.В., СТУДЕНТКИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СЛАВСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Удосконалення системи управління персоналом на сьогоднішній день входить в пріоритет стратегічних цілей розвитку кадрової політики будь-яких організацій. Особливо гостро це питання стоїть перед державними установами, так як в даний момент відбувається збільшення складності всіх сторін функціонування державного організму. Саме по собі «управління персоналом» є досить-таки молодим напрямком в науці, а вже адаптація даного аспекту для інституту державної служби, який, в свою чергу, дуже специфічний, вимагає особливого підходу до вивчення такого важливого питання, як система роботи з кадрами в державній установі.

Незважаючи на кількість досліджень проблеми управління персоналом в публічних установах не досягнуто розуміння термінів «кадри», «персонал».

Так, Бандурка О.М. зазначає, що кадри в публічних установах відповідають таким основним характеристикам: це особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції в органах державної влади (в їх підрозділах та установах); виконання таких функцій передбачене їх основною професією або спеціальністю [1].

* Науковий керівник - Сагачко Ю.М., к.е.н., доцент

Трохи у іншому аспекті поняття «кадри» розглядає Пліпкін В.М. Науковець вважає, що кадри публічних установ – це сукупність осіб, які виконують як основну професію нормативно-службові обов'язки в межах штатної чисельності органу чи підрозділу державної служби і одержують за це винагороду у вигляді грошового утримання [2].

На думку фахівця з питань кадрового менеджменту Шьокіна Г.В., кадри належать до штатного складу робітників установи [3]. Він вважає, що не варто відносити до кадрів тимчасових робітників, працюючих за сумісництвом та за короткостроковими трудовими угодами, позаштатних співробітників, а також осіб, що займаються індивідуальною трудовою діяльністю в комерційній сфері [4].

Балабанова Л.В. трактує поняття персонал, як сукупність працівників (постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), що працюють за наймом та мають трудові відносини з роботодавцем. Кадри являють собою основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників організації» [5].

В рамках даного дослідження ми представили лише думки деяких дослідників, але все можемо зробити деякі висновки. Так за своїм змістом поняття «персонал» набагато ширше, ніж термін «кадри». Кадри, з погляду більшості науковців, це постійний склад працівників організації, який обіймає посади, передбачені штатним розкладом, відповідає за своїми кваліфікаційними характеристиками посадовим вимогам та виконує функції, що потребують спеціальної фахової підготовки. Персонал же охоплює поняття «кадри», а також працівників, які працюють в організації на тимчасовій основі, за сумісництвом або за короткостроковим трудовим договором.

Перед Україною нині стоять важливі інституційні випробування щодо підвищення діяльності органів публічної влади задля розвитку ринкової економіки та покращення соціального захисту населення. Процеси реформування й модернізації в Україні державної служби обумовлюють необхідність удосконалення управління персоналом у сфері державної служби, впровадження нових форм, методів і технологій роботи з кадрами.

Сутність управління персоналом полягає у процесі впливу на працівників для реалізації цілей організації, які здійснюються шляхом застосування технології управління персоналом за допомогою спеціальних кадрових технологій.

Управління людськими ресурсами включає в себе усі функції, які пов'язані з плануванням кар'єри, залученням, доборою,

соціалізацією, професійним розвитком, оцінюванням показників діяльності, оплатою праці, мотивацією, підтримкою робочих відносин з метою максимального використання людського потенціалу.

Головна мета сучасної системи управління персоналом державної служби – раціональне та ефективне використання кадрів державної служби, залучення, розвиток та вдосконалення кадрового потенціалу державних службовців.

Вважаємо, що сучасна система управління персоналом та підходи до її реалізації повинна використовувати фундаментальні і найновіші принципи теорії наукового управління.

Література.

1. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: *підручник*. Харків: Унів. внутр. справ, 1998. – 480 с.

2. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: *підручник* / за ред. канд. юрид.наук Ю.Ф. Кравченка. Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 702 с.

3. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-ХІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>

4.Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: *учебник*. 5-е изд., стереотип. Киев, МАУП. 2004. – 280 с.

5. Захарова І.В. Перспективні напрями вдосконалення кадрової політики в органах державної влади в умовах адміністративно-територіальної реформи. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Дала*, 2013. № 16(205). - С. 116-120.

ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

СІДЬКО І.Ю., МАГІСТРАНТ*

***ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІАВСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Однією з головних умов для процвітання, міцності та стабільності будь-якої держави є піклування про якість виконання своїх функцій. Сучасний світ містить усе розмаїття підходів до підвищення якості державної служби взагалі та надання управлінських послуг зокрема. Кожна країна, стаючи на шлях незалежного розвитку, шукає свій вектор орієнтації в цій проблемі.

* *Науковий керівник – Смігунова О.В., к.е.н, доцент*