

ОПТИМІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ

Сагачко Ю.М., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0168-266X>

Оптимізація адміністративного менеджменту у державному секторі є надзвичайно актуальною проблемою в сучасному світі, оскільки урядові організації стикаються з рядом складних викликів, які вимагають ефективного та інноваційного управління. Мінливі економічні, соціальні та технологічні умови вимагають від державних структур гнучкості та адаптивності. Питання ефективного використання ресурсів, оптимізації процесів та підвищення якості надання послуг громадянам стають критичними для забезпечення позитивного впливу на суспільство. Однією з ключових аспектів є також прагнення держави до створення ефективною та транспарентною системи управління, яка відповідала б високим стандартам етики та ефективно враховувала інтереси громадян. Забезпечення високого рівня адміністративної ефективності в державному секторі може значно покращити якість життя громадян, зробити управління більш гнучким та відкритим, а також сприяти вирішенню нагальних соціальних та економічних проблем. Тому оптимізація адміністративного менеджменту в державному секторі не лише є актуальною, але і важливою для стабільного розвитку країни та задоволення потреб її громадян.

З метою ефективною реалізації програми виходу національної економіки України з тотальної кризи, насущною стає необхідність впровадження гнучкої системи державного управління. У зв'язку з воєнним станом в країні, кадрове забезпечення в галузі державного управління трансформується в складний комплекс заходів, спрямованих на забезпечення оптимальних умов для пошуку, відбору та формування кваліфікованого персоналу. Сучасне кадрове забезпечення визнається не лише як процес встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою, але й як ключовий інструмент оновлення системи державної служби [1]. Враховуючи воєнний стан, важливою стає підвищення престижу державної служби, уникнення непрофесіоналізму та забезпечення високого рівня компетентності при формуванні кадрового потенціалу для забезпечення ефективного управління державними ресурсами.

Як видно з даних Національного агентства України з питань державної служби у 2023 році фактична кількість працюючих на державній службі становила 159904 особи, що на 3,3 % менше ніж в 2022 році і якщо розглядати по категоріях то працівники категорії А зменшились на 1 чол., категорії Б на 1388 чол., і категорії В на 4129 чол. [2]. Цю тенденцію можна розглядати як позитивний рух, спричинений оптимізацією праці в сфері державної служби, якщо не врахувати кілька важливих аспектів. По-перше, це тенденція до більшого зменшення кількості спеціалістів ніж керівників вищого щабля. По-друге, воєнні дія в країні, також спричинили загальне зменшення, так 1137 осіб категорії В, виїхали за кордон, хоча маємо тенденцію до зменшення в порівнянні з 2022 роком. У цьому контексті важливо підкреслити, що керівники визначають стратегічні цілі, планують діяльність, відповідають за набір та розстановку персоналу та забезпечують контроль за їхньою роботою. У той час як фахівці виконують всю основну рутинну роботу, що потребує спеціалізованих знань і професійних навичок. Незважаючи на цю тенденцію, в державному апараті продовжують працювати співробітники з нестачею високої кваліфікації.

Починаючи з літа 2022 року, українські чиновники розглядали концепцію глобальної реформи державної служби. Згідно з цією ідеєю, завдяки впровадженню цифрових технологій, об'єднанню загальних функцій, таких як бухгалтерія та відділи кадрів, а також об'єднанню роботи міністерств та окремих управлінь, державний апарат повинен був скоротитися практично вдвічі. Це мало призвести до економії до 12 мільярдів гривень щорічно в бюджеті. Міністерство цифрової трансформації розробляло концепцію реформи та представило її на конференції з відбудови України у швейцарському Лугано. Проте впровадження цієї реформи практично залишилося на місці та не отримало значущого руху вперед.

За даними Національного агентства з питань державної служби, у січні-березні 2023 року з центральних органів виконавчої влади, судів та місцевих адміністрацій звільнилися майже 10,5 тис працівників. На їх заміну прийшли 9,9 тис людей [2] і ситуації і далі погіршується.

Отже, розроблена система принципів кадрового забезпечення у державному секторі України потребує суттєвих трансформацій та якісних змін. Основною стратегією для цього є використання міжнародного досвіду та узяття за основу передових світових концепцій у сфері державного кадрового забезпечення. Також важливим напрямком є розробка новаторських підходів до кадрового забезпечення, спрямованих на підвищення ефективності цієї системи. Важливо враховувати, що оптимізація не повинна лише призводити до

зменшення кількості працівників, але й сприяти покращенню їхньої кваліфікації та розподілу обов'язків. Також, важливим є забезпечення відкритості та прозорості у взаємодії з громадськістю, що сприятиме підвищенню довіри до державних органів.

Література:

1. Указ Президента України «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій». URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/U1035_95?an=25&ed=2004_03_05 (дата звернення: 09.02.2024).

2. Статистичні дані КСДС. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika4_kv23-1.pdf (дата звернення: 09.02.2024).

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ТА ЇЇ РОЛЬ У СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ МІСТАМИ ТА РЕГІОНАМИ

Садовська Н.В., здобувачка першого (бакалаврського) рівня ВО*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Питання ролі діджиталізації у сучасному управлінні зараз посідає одне з основних місць у розвитку взаємовідносин населення з громадою. Дана тема є актуальною через сучасну динаміку технологічного розвитку, що полягає у швидкому зростанні цифрових технологій, створює потребу в аналізі впливу цих змін на управління містами та регіонами, впровадження цифрових інструментів в управлінні може значно поліпшити ефективність різних процесів, від сервісів громадського транспорту до електронного урядування. Умови глобалізації та росту конкуренції між містами та регіонами змушують використовувати цифрові можливості для забезпечення своєї конкурентної переваги, зростаюча цифрова грамотність та очікування громадян щодо доступності цифрових сервісів також ставить питання щодо використання цифрових технологій в управлінні містами.

Визначення терміну «діджиталізація» розглядали такі науковці як: О. Гудзь, С. Федюнін, О. Абакуменко, Л. Лігоненко, А. Гуренко, С. Король та О. Грибіненко. А саме О. Гудзь та С. Федюнін вважали, що це процес, який заснований завдяки можливостям ІТ-сфери, застосування комунікаційно-інформаційних технологій підприємством

* Науковий керівник – *Таран О.М., к.е.н., доцент*