

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

Навчально - науковий інститут бізнесу і менеджменту

Кафедра організації виробництва, бізнесу та менеджменту

ЛИХОМАН Ірина Миколаївна

УДК 331.2

**Реферат
кваліфікаційної (магістерської) роботи**

**РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНУ
ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

*спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
(освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»)*

Харків – 2019

Кваліфікаційна (магістерська) робота є рукописом.

Робота виконана в Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник:

доктор економічних наук,
доцент,

**Пономарьов Олександр
Сергійович,**

Харківський національний
технічний університет
сільського господарства імені
Петра Василенка,
професор кафедри організації
виробництва, бізнесу та
менеджменту.

Захист відбудеться на засіданні екзаменаційної комісії у ХНТУСГ за адресою: 61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44, ауд. 105

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку держави головним завданням працівників органів публічного адміністрування є вирішення проблем інших людей, що потребують державних послуг, але при цьому інтереси держави є першочерговими. При цьому законність і моральна свідомість є головним інструментом досягнення поставленої мети та засобом регулювання і контролю у публічному адмініструванні.

Тому зрозуміло, що від компетентності та професіоналізму державних службовців, їх бажання ефективно працювати, а також рівня мотивації безпосередньо залежить якість прийняття управлінських рішень та реалізація загальнодержавних програм у всіх сферах суспільного розвитку.

Сучасні тенденції вказують на необхідність впровадження нових організаційних механізмів удосконалення мотивації державних службовців, орієнтованих на кінцеві результати, в основу яких покладені такі критерії як компетентність, вміння поводити себе тактовно у спілкуванні з людьми, повага до закону, повага до особистості, допомога громадянам у вирішенні проблем.

Світовий досвід навчає, що між мотивацією та кінцевими результатами діяльності однозначної залежності немає. Адже буває так, що добре мотивована людина демонструє невиконання своєї роботи, гірші результати, ніж людина менш мотивована, або навіть слабо мотивована. Це явище обумовлюють багато факторів – кваліфікація та здібності людини, правильне розуміння задачі, яку вона виконує та багато інших. Це породжує серйозну управлінську проблему: як оцінювати результати роботи окремого працівника і як його винагороджувати. Якщо винагороджувати лише за результати праці, то це

може де мотивувати працівника, який старанно працював і більше витратив зусиль, але одержав більш низький результат. Якщо ж винагороджувати людину лише в залежності від мотивації, без урахування реальних результатів її праці, то можна викликати погіршення результатів роботи менш мотивованих, але продуктивних працівників. Отже, рішення даної проблеми має носити ситуаційний характер. А керівники-менеджери повинні бути готові вирішувати цю проблему в залежності від ситуації, яка склалася, пам'ятаючи, що вона може виникнути, а її врегулювання не є легким.

Дослідженням питань проблематики розвитку кадрового потенціалу, а також визначення стратегічних пріоритетів цього процесу та його розвитку займалися такі відомі науковці як, А.М. Колот, В.Б. Авер'янов, О.Ю. Амосов, В.М. Щегорцова, О.О. Олейнікова, А.М. Дробязко, В.Д. Бакуменко, О.Ю. Оболенський, Н.М. Мельтюхова, В.Я. Малиновський, та ін. дослідники. Проте існуючі дослідження присвячені в основному, теоретичним і прикладним проблемам розвитку кадрового потенціалу органів публічного адміністрування, що потребує подальших наукових пошуків з цієї тематики. Безперечно, враховуючи їх наукові надбання, слід зазначити, що дослідження за цією тематикою продовжують залишатися актуальними.

Метою досліджень дипломної роботи є розкриття змісту проблемам розвитку кадрового потенціалу органів публічного адміністрування України, та розробка організаційних механізмів її розвитку та удосконалення в умовах сьогодення.

Завдання, які необхідно вирішити, на основі поставленої мети:

- розглянути сучасний стан менеджменту на публічній службі;
- проаналізувати сучасний стан менеджменту в органах публічної служби;

- розкрити сутність та механізм формування кадрового потенціалу публічної служби;
- визначити потреби та шляхів розвитку кадрового потенціалу на основі компетентнісного підходу;
- розробка організаційних механізмів її розвитку та удосконалення кадрового потенціалу публічної служби.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення кадрового потенціалу публічної служби.

Предметом дослідження є комплекс взаємопов'язаних теоретико - методичних, організаційних, практичних питань системи добору кадрів на державну службу та відповідальності державних службовців.

Методика дослідження теоретичною і методологічною основою дослідження була діалектична теорія пізнання і системний підхід до вивчення економічних явищ, і процесів, теоретичні положення вітчизняних та зарубіжних вчених з теми роботи. Теоретичне узагальнення – для подальшого розвитку методичного забезпечення удосконалення менеджменту публічних установ України; морфологічний аналіз – для визначення змісту понять, що характеризують особливості реалізації державної політики у сфері державної служби в країні; системний аналіз – для визначення та обґрунтування складу та структури системи показників реалізації державної політики у сфері державної служби; спостереження, порівняння, аналізу і синтезу – для дослідження тенденцій з удосконалення структурно-функціональних перетворень органів виконавчої влади; графічний – для надання наочності матеріалу та схематичного зображення теоретичних та прикладних положень роботи.

Інформаційною базою досліджень були методичні розробки вітчизняних та зарубіжних авторів, періодичні видання, статистичні щорічники, результати власних

спостережень і обстеження діяльності публічної установи, ресурси мережі Internet, нормативно-законодавча база України, статистична звітність організації, періодичні видання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у подальшому розвитку теоретико-методичного забезпечення та розробці практичних рекомендацій щодо застосування сучасних форм і методів формування позитивного іміджу органів публічної служби.

Практичне значення одержаних результатів полягає в орієнтації на вирішення питань формування позитивного іміджу органів публічної служби з метою вдосконалення механізмів державного управління в умовах демократизації українського суспільства

Апробація результатів дослідження. Результати досліджень опубліковані у Віснику студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту ХНТУСГ в 2019 році, та в матеріалах II Всеукраїнської конференції «Актуальні питання сучасної економічної науки» м. Полтава, 2019р.

Структура та обсяг роботи. Дипломна магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій. Дипломна робота містить 105 сторінок, вона містить 10 таблиць, 6 рисунків, список використаних джерел з 58 найменувань, 4 додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи розвитку кадрового потенціалу публічної служби» розглянуто: сутність та механізм формування кадрового потенціалу публічної служби; стратегічні завдання державної кадрової політики; сучасні проблеми формування та пріоритети розвитку кадрового потенціалу публічної служби.

У другому розділі «Формування кадрового потенціалу органу публічної служби» розглянуто: загальна характеристика органу публічної служби; якісна характеристика та потенціал просування персоналу органу публічної служби; стан організації професійного навчання, підвищення кваліфікації, оцінювання персоналу, його просування по публічній службі.

У третьому розділі «Розвиток кадрового потенціалу органу публічної служби» розглянуто: кваліфікований підбір кадрів як важливий елемент модернізації державної служби; визначення потреби та шляхів розвитку кадрового потенціалу на основі компетентнісного підходу; роль корпоративної культури у підвищенні рівня професійної компетентності працівників органу публічної служби.

ВИСНОВКИ

Після того, як було розглянуто тему кваліфікаційну магістерську роботу, можна зробити такі висновки:

1. Кадри є вирішальною ланкою в організації суспільства, його функціонування й дальшого розвитку. Це поняття збірне, оскільки об'єднує працівників різних галузей діяльності, професій, спеціальностей, видів праці, багаторівневе. Багаторівневність кадрів означає, що їх склад відбиває як структуру органів соціального управління, так і ієрархію працівників усередині. Найважливішою характеристикою кадрів є якість їхнього складу, поліпшення якого визначається підвищенням освітнього рівня, загальної культури, набуттям досвіду, професійним розвитком.

2. Кадровий потенціал публічної служби – це сукупність потенційних можливостей державних службовців та інституційних характеристик системи державної служби, що забезпечують нарощування та реалізацію кадрового потенціалу державних службовців. Основною характеристикою кадрового потенціалу державної служби є його інституціональність, тобто відповідність кадрового потенціалу нормам інституту державної служби.

3. Удосконалення кадрового потенціалу публічної служби – комплексна проблема, яка потребує організації системи роботи з персоналом, що буде враховувати процеси побудови ядра колективу певної установи чи організації; адекватної та результативної адаптації працівника на посаді; формування підходів щодо обов'язкового дієвого розвитку персоналу державної служби (залежно від рівня посади та кваліфікаційних потреб як самого працівника, так і установи); контролю та усунення недоліків, пов'язаних з плинністю персоналу.

4. Формування лідерських компетенцій у персоналу публічної служби сприятиме ефективним змінам у роботі з кадрами та створенню умов для зміцнення кадрового потенціалу.

5. У процесі формування кадрового потенціалу публічної служби головним є забезпечення об'єктивної й комплексної оцінки професійних та особистісних якостей претендентів на основі чітко регламентованих правил та кваліфікаційних вимог.

6. Недотримання процедур відбору на державну службу призводить до зниження професіоналізму і компетентності державних службовців, неоднорідності кадрового складу.

7. Основним і першочерговим мотивуючим фактором для державного службовця є матеріальне стимулювання, тобто задоволення його матеріальних потреб. Система матеріального стимулювання є недосконалою, бо вона тільки частково виконує відтворювальну та мотивуючу функції. Але разом з тим вона прямим чином впливає на моральний стан та відношення до праці державного службовця.

8. В якості організаційних механізмів удосконалення мотивації у сфері публічного адміністрування слід застосовувати ряд заходів, таких як, удосконалення матеріальної мотивації, удосконалення системи підвищення кваліфікації, удосконалення якості менеджменту та впровадження нових технологій управління.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

1. Лихоман І.М. Трудовий потенціал, як сукупність можливостей працівників підприємства/ І.М. Лихоман, Д.В. Червякова, Д.В. Демченко. // Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства: збірник наукових праць. – Харків: ХНТУСГ, 2019. – Вип. 4. – С. 24 - 26.

2. Лихоман І.М. Планування трудових ресурсів підприємства / І.М. Лихоман, Д.В. Червякова, Д.В. Демченко. // матеріалами II Всеукраїнської науково-практичної конференції (4-5 листопада 2019 р.). – Полтава: ПДАУ, 2019. – С. 220 – 224.

АНОТАЦІЯ

Лихоман І.М. «Розвиток кадрового потенціалу органу публічної служби»

В дипломній магістерській роботі розглянуто теоретичні основи розробки та обґрунтування заходів щодо комплексного застосування форм, методів та механізмів розвитку кадрового потенціалу органу публічної служби. Вивчено значення основних принципів і методів менеджменту, що допоможе підвищенню особистого професійного рівня державного службовця та ефективності діяльності установи. Проведено аналіз якісної характеристики конкретної державної установи. Надано пропозиції щодо застосування механізму підвищення кваліфікації кадрів органу публічної служби.

Ключові слова: кадровий потенціал, розвиток, ефективність, державне управління, публічна служба.

SUMMARY

Likhoman I.M. «Development of human resources of public service body»

The diploma thesis deals with the theoretical bases for the development and substantiation of measures for the complex application of forms, methods and mechanisms for the development of personnel potential of the public service body. The importance of the basic principles and methods of management that will help to increase the personal professional level of a civil servant and the efficiency of the institution's activity are studied. An analysis of the qualitative characteristics of a particular state institution is carried out. Suggestions are made regarding the application of the mechanism of professional development of public service personnel.

Keywords: human resources, development, efficiency, public administration, public service.

Комп'ютерний набір і верстка
Лихоман І.М.

Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9. Тираж 10 прим.
Замовлення № __

—
Надруковано в КП «Міська друкарня»
61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44
Свідоцтво про державну реєстрацію:
серія ДК № 3613 від 29.10.2009р.