

Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Національна служба посередництва та примирення
Всеукраїнська Академія Наук Публічного Управління
Регіональна академія менеджменту (Казахстан)
Академія Поморська в Слупську (Польща)

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

2 листопада 2018 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

*Рекомендовано до друку Вченою Радою Навчально-наукового
Інституту міжнародних відносин та соціальних наук
Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 25.10.2018 р.)*

Європейський вимір реформування публічного управління в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (2 листопада 2018 року) / за заг. ред. О. І. Пархоменко-Куцевіл. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2018. — 144 с.

У збірнику публікуються матеріали доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції “Європейський вимір реформування публічного управління в Україні” щодо проблем розвитку публічного управління через європейських вектор.

Розраховано на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів вищих навчальних закладів, які отримують освіту за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”.

О. І. Платонов <i>Перспективи розвитку мультимодальних транспортних систем України на “новому шовковому шляху”</i>	91
М. В. Пророчук <i>Критерії оцінки ефективності управлінських рішень в умовах євроінтеграції</i>	94
І. В. Розпутенко <i>Податкова політика України в контексті сучасних проблем публічного управління</i>	97
Є. О. Романенко, І. В. Чаплай <i>Загальні особливості взаємодії органів влади із громадянським суспільством: досвід США</i>	100
М. В. Слоньовський <i>Принцип оптимальності в системі розвитку людського потенціалу публічного управління</i>	102
І. Г. Сурай, С. Г. Чалих <i>Актуальність формування в Україні парламентської служби</i>	105
О. І. Угоднікова <i>Механізми державного управління у галузі туризму</i>	107
О. З. Хома <i>Сучасні проблеми державного регулювання розвитком системи освіти України в умовах децентралізації</i>	110
О. В. Цімошинська <i>Оцінка ефективності розподілу субвенцій на ремонт та будівництво доріг загального користування місцевого значення</i>	114
А. О. Чаркіна <i>Інструменти забезпечення адаптації державної служби України до вимог ЄС: предмет вивчення та викладання</i>	117
В. В. Черкаська <i>Інтеграційний процес в аграрному секторі України</i>	121
В. І. Шарий <i>Ризики в системі світової продовольчої безпеки</i>	123
О. М. Шовгеля <i>Основоположні принципи результат-орієнтованого публічного управління</i>	127
Т. С. Яровой <i>Генезис розуміння феномену лобізму у вітчизняній науковій думці: від протонаукового етапу до етапу пошуку концептуальних підходів</i>	131
Д. В. Кіслов <i>До назви дисциплін з публічного адміністрування у національних реаліях</i>	134

ПРИНЦИП ОПТИМАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

На сьогодні проблеми визначення оптимального розвитку персоналу, людських ресурсів, людського потенціалу в системі публічного управління є важливою проблемою, яка мало вивчена.

Людський потенціал — є основою будь-якої системи, у тому числі системи публічного управління. З метою формування професійного людського потенціалу системи публічного управління здійснюються ряд механізмів відбору, мотивації, кар'єрного зростання, оцінювання. Зазначені механізми виконують роль розвитку людського потенціалу.

Разом з тим, слід відмітити, що існує багато проблем у системі публічного управління, зокрема, повільність реформування всіх сфер життєдіяльності суспільства, розвиток корупції, висока плинність кадрів, непрозорість системи конкурсних процедур, вплив на призначення політичних амбіцій, відсутність реальних механізмів оцінювання результатів діяльності службовців, підвищення кваліфікації та підготовка службовців не відповідає реальним потребам суспільства у професійних, талановитих та інноваційних кадрах.

Зазначені проблеми повинні бути вирішені через впровадження системи розвитку людського потенціалу системи публічного управління та унормування даного механізму у чинних нормативно-правових актах України.

Принцип оптимальності зумовлює можливість приведення системи до стану найкращого її функціонування з точки зору певного критерію. Тут головна проблема полягає у виборі цього критерію оптимальності. Стосовно державного управління часто таким критерієм називають ефективність або якість [1, с. 41-42].

Поняття сутності оптимального має декілька напрямів до визначень, у тому числі:

- гомеостатичне — тотожність оптимальності з рівновагою та потрібним для виживання людини процесом збереження виду у ході невідворотних змін;
- ймовірне (оптимальність) — це найкраще з можливих варіантів;
- цілераціональне (оптимальність) — це виключно цілеспрямована діяльність, оптимальність зводиться до відповідності цілі та результату. Оптимальність визначає, відповідно, характеристики міри, яка має якісно-кількісну специфіку;

- раціональне (оптимальність) — це принцип економії, що, своєю чергою, розуміється як принцип простоти або стислості, або мінімізації, або добірності, або зведення різноманіття до єдності [2-6].

На нашу думку, оптимальність розвитку людського потенціалу системи публічного управління слід розглядати з точки зору оптимальності з ціле-раціональної точки зору. Міра характеризує співвідношення можливості та дійсності, якості та кількості, мінливості та стійкості, суб'єктивного та об'єктивного, простого та складного. Розглядаючи оптимальність таким чином, попередньо можна зазначити, що оптимальність розвитку людського потенціалу складається з системи вибору моделі розвитку.

Сутність оптимальності розвитку людського потенціалу системи публічного управління полягає в одночасному розвитку всіх елементів людського потенціалу. Якщо розвивати один з елементів цього потенціалу або акцентувати увагу на певній характеристиці, то цей розвиток не є оптимальним.

Таким чином, оптимальність розвитку людського потенціалу системи публічного управління полягає у приведенні усіх елементів людського потенціалу в динамічну кількісно-якісну відповідність потребам системи публічного управління.

Слід зазначити, що оптимальність розвитку людського потенціалу системи публічного управління залежить від двох факторів: по-перше, суб'єктивний фактор — це бажання та мотивація самого службовця у розвитку; по-друге, об'єктивний фактор — ефективні та результативні механізми розвитку людського потенціалу системи публічного управління.

Суб'єктивний фактор розвитку людського потенціалу залежить від:

- суб'єктивних здібностей до виконання певної діяльності;
- потреб, які на даний час актуальні для службовця;
- мотивації до ефективної та результативної діяльності, саморозвитку, вдосконалення методів роботи;
- морально-етичних якостей — працездатність, чесність, відкритість, відповідальність та ін. [5–6].

До об'єктивного фактору розвитку людського потенціалу належать:

- розгалужена та сучасна система підготовки та підвищення кваліфікації службовців;
- реальні та відповідні потребам мотиваційні стимули (оплата праці, соціальне та медичне забезпечення, заохочення тощо);
- унормованість системи розвитку людського потенціалу публічного управління у чинних нормативно-правових документах;
- сформована система об'єктивного оцінювання службовців та результатів їх діяльності;
- реалізація кар'єрного зростання та можливість постійного підвищення по кар'єрних сходах талановитих та професійних кадрів.

Проведений аналіз дає підстави зазначити, що оптимальність розвитку людського потенціалу системи публічного управління пов'язана з таким

принципами, як принцип системності та виступає її частиною, принцип цілісності, адже розвиток відбувається постійно та цілеспрямовано, а також принцип цілеспрямованості.

Список використаних джерел

1. Бакуменко В. Д. Методологія системних досліджень в державному управлінні: навч. посіб. / В. Д. Бакуменко, С. О. Кравченко. — К., 2011. — 116 с.
2. Виноградський М. Д. Менеджмент в організації: навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. — К.: Кондор, 2002. — 654 с.
3. Охотский Е. В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание : Учебно-методический комплекс / Е. В. Охотский. — Москва: Экономика, 2011. — 702 с.
4. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. — М.: Флинта, 1998. — 271 с.
5. Управление персоналом: учебник / общ. ред. А. И. Турчинов. — М.: РАГС, 2002. — 488 с.
6. Управление деятельностью служащих / Р. Вильямс. — СПб.: Питер, 2003. — 302 с.