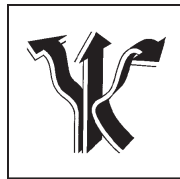


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 12 від 25.10.17)*

Редакційна колегія:

М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. :
М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

ЗМІСТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК

КРУГЛИЙ СТІЛ

“Актуальні проблеми державного управління”

Романенко Є. О.	
Нові підходи до приватизації державного майна	10
Бідзюра І. П., Грабовенко Н. В.	
Гуманітарний вимір розвитку освіти в Україні	14
Червякова О. В.	
Перехід до парадигми механізмів трансформації державного управління	17
Чаплай І. В.	
Управління державним та громадським сектором: спільне та відмінне	20
Амер Аль-Атті	
Оцінювання механізмів публічного управління випереджаючим розвитком економіки України	22
Каракасіді О. Ф.	
Місцеве самоврядування у країнах світу: практика функціонування та уроки для сучасної України	25
Родченко І. Ю.	
Синергетичний підхід до представлення процесів забезпечення впорядкування станів системи державного управління	30
Андреев В. А.	
Система розвитку персоналу як основа селекції кадрів публічної служби	32

ДИСКУСІЙНИЙ КЛУБ

“Декомунізація: виклик минулому чи майбутньому”

Бідзюра І. П.	
Декомунізація в Україні та світова геополітика	34
Попов В. Ж.	
Історичний досвід декомунізації	36
Рябенко С. Д.	
Сутність декомунізації	39
Головатий М. Ф.	
Унікальність та складність декомунізації в Україні	43
Сурмин Ю. П.	
Суть декоммунизации и ее проблемы в Украине	46
Мелков Ю. А.	
Философское видение декоммунизации	50
Дікареєв О. І.	
Як розлучатися з тоталітарним минулим?	52

СИСТЕМА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА СЕЛЕКЦІЇ КАДРІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Публічна служба України на даний час перебуває у стані становлення та реформування, змінюються умови прийому та проходження служби, модернізуються посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, удосконалюються вимоги до професійних знань, вмінь, навичок публічних службовців. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба у селекції кадрів публічної служби.

Одним з головних елементів в системі селекції кадрів публічної служби є не тільки відбір кадрів, а й розвиток кадрів.

Якщо аналізувати поняття розвиток кадрів, то слід зазначити, що науковці не мають єдиного підходу до цього визначення.

Розвиток персоналу — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. В складі розвитку персоналу знаходяться: професійна підготовка та адаптація, атестація кадрів, планування професійної кар'єри працюючих, стимулювання розвитку персоналу [4, с. 103].

Розвиток кадрів — багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. З'ясування його сутності передбачає визначення змісту таких ключових понять, як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості [5].

Деякі автори, у тому числі О. Крушельницька [1], В. Радкевич [3], аналізують поняття “професійний розвиток кадрів”.

Професійний розвиток персоналу — це цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [2, с. 148; 1, с. 167].

На думку В. Радкевич, у професійному розвитку персоналу важливе значення має процес їхньої адаптації на підприємствах, під якою розуміють науково-обґрунтовану систему заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці. Як правило, період адаптації працівників до нових умов професійної діяльності на підприємствах триває упродовж одного року. Найбільш складнішими є перші два-три місяці, відповідно до індивідуальних психофізіологічних характеристик працівників. У зв'язку з цим, для підвищення рівня адаптації персоналу на підприємствах розробляються адаптаційні програми, запровадження яких сприяє зниженню плинності кадрів, підвищенню продуктивності праці, мотивації працівників до без-

перервного професійного розвитку. Окрім того, адаптаційні програми уможливають прискорене звикання працівників підприємств до умов праці та вимог робочого місця; налагодження стосунків у трудовому колективі; формування корпоративної культури; оволодіння новими компетентностями; отримання необхідної інформації щодо запропонованої посади, місця підприємства на ринку тощо [3].

До цілей системи професійного розвитку персоналу слід віднести, зокрема [1–3]:

- забезпечення кадрового резерву (головним чином підготовка майбутніх керівників);
- інноваційний вплив (залучення працівників в сферу раціоналізаторства і винахідництва);
- гнучкість (забезпечення взаємозамінності працівників на робочих місцях);
- ідентифікація (навчання розглядається як засіб підвищення ідентифікації працівників зі своєю організацією);
- інтеграція (розвиток навичок співпраці, комунікативних зв'язків, розуміння загальних і приватних завдань в будь-якої діяльності);
- конкурентоспроможність, тобто визнання працівника з боку внутрішнього і зовнішнього оточення (колег, керівництва, зовнішніх партнерів).

На нашу думку, розвиток персоналу — це цілеспрямований системний процес, який починається з відбору кадрів, продовжується всю трудову діяльність фахівця на певному підприємстві (установі, організації). Розвиток персоналу є важливим елементом в системі селекції кадрів, адже дає можливість відібрати професійні кадри на керівні посади, здійснити ефективні ротаційні зміни в системі управління тощо.

Для ефективного та результативного визначення потреб професійного розвитку як фахівців так і роботодавців повинні розуміти, що на процес розвитку персоналом впливають багато факторів, зокрема: динаміка зовнішнього середовища; розвиток техніки і технології, що тягнуть за собою появу нової продукції, послуг, методів виробництва; зміна стратегії розвитку; створення нової організаційної структури при освоєнні нових видів діяльності; прийняття нових нормативно-правових актів України; розвиток міжнародного співробітництва; зміна потреб суспільства у певних послугах; зміна діяльності тощо.

Розвиток персоналу виконує важливу функцію відбору після прийняття на роботу, оскільки під час запровадження механізмів та методів розвитку персоналу фахівець може розвиватися або ні. Це дає змогу відібрати (селекціонувати) найкращих фахівців та надати можливість їм кар'єрного зростання.

Джерела

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К.: Кондор, 2005. — 308 с.
2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, А. М. Ткаченко, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К. : КНЕУ, 2004. — 398 с.
3. Радкевич В. О. Професійний розвиток персоналу вітчизняних підприємств / В. О. Радкевич [Електронний ресурс]. — Режим доступу : irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
4. Рульєв В. А. Управління персоналом: навч. посіб. / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. — К.: Кондор, 2013. — 310 с.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В. А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.