

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПІДСИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВАХ

О. Д. Підгорна, магістрант спеціальності Менеджмент

Є. О. Снітко, науковий керівник, доцент кафедри менеджменту, кандидат технічних наук

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», м. Старобільськ

Важливу роль в сучасному державотворенні відіграють державні службовці, які є основою ресурсного забезпечення підсистеми управління персоналом. Чи може державна установа плідно функціонувати без кваліфікованого персоналу? Авжеж ні. На першому місці в кожній установі завжди стоїть персонал. В умовах децентралізації та демократизації суспільства, змінюються вимоги до державного службовця. Найбільш складним завданням є вирішення проблем в підсистемі управління персоналом.

На даний момент існує ряд проблем з управління персоналом в державних установах, а саме:

- плинність кадрів, особливо молоді;
- відсутність ефективних керівників, які володіють сучасними методами підбору кадрів та формування кадрового резерву;
- відсутня мотивація до ефективної діяльності та професійного розвитку службовців;
- корупція та конфлікт інтересів [2].

Розглянемо детальніше в розрізі кожну проблему окремо.

Основні причини плинності кадрів криються в низькій заробітній платні, авторитарному керівництві, відсутності кар'єрного росту.

При використанні ряду прийомів можливо знизити до мінімуму плинність кадрів. На наш погляд одними з таких прийомів можуть бути: моніторинг та аналіз заробітних плат; підвищення кваліфікації керівників підрозділів та впровадження корпоративного навчання; контроль та психологічна підтримка працівника в період адаптації на новому місці роботи.

Виходячи з практики можна зробити такий висновок: якби ретельно не обирали керівника підрозділу з управління персоналом основним критерієм являються його соціально-психологічні якості (лідерство, прийняття рішень, вирішення проблем), які розкриваються саме в процесі ефективної управлінської

діяльності. Якщо стало питання про низьку ефективність та некомпетентність керівника, слід організувати заміну данному співробітнику для забезпечення ефективної роботи державної установи.

В державних установах гостро стоїть проблема формування кадрового резерву. Кожна установа повинна мати свій кадровий резерв. Фахівці з управління персоналом мають вивчати та аналізувати потреби підрозділів, в яких присутній брак фахівців. Наступним етапом кадровий орган визначає критерії для зарахування кандидата у резерв, проводить оцінку знань, вивчає морально-психологічні і особистісні властивості кандидата, ступінь лояльності до установи. В екстремальних ситуаціях тільки завдяки кадровому резерву можливо за мінімальної час закрити «штатні діри».

Важливу роль у процесі мотивації трудової діяльності державних службовців відіграють умови трудової діяльності. Вони повинні бути привабливими та максимально комфортними. Але за відсутності належного фінансування державних установ, формування комфортних умов праці персоналу не входить в плани державної влади. До найважливіших чинників які формують такі умови належать: підтримання сприятливих санітарно-гігієнічних умов праці; сприяння адміністрації безперервному навчанню, самовдосконаленню, духовному та культурному розвитку працівників; залучення працівників до участі в управлінні установою; підтримання у трудовому колективі сприятливого соціально-психологічного клімату; створення сприятливих умов для відпочинку й оздоровлення працівників; високий рівень організації робочих місць.

Згідно з Законом України «Про державну службу», державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, як правило, не рідше одного разу на п'ять років. Результати навчання й підвищення кваліфікації є однією з підстав для просування по службі, що являється також вагомим важелем у системі мотивації [1].

Основною причиною корупційних діянь державних службовців є недостатньо ефективна діяльність керівництва, що стає негативним прикладом для підлеглих, фінансові проблеми та недостатній відомчий контроль, легковажність. Вирішити дану проблему можливо лише за умови усунення корупційних ризиків в діяльності держслужбовців та максимально виключити

можливість порушення закону України «Про запобігання корупції».

Можна зробити висновок, що при наявності ефективної підсистеми управління персоналом установи, результат роботи буде результативним та ефективним. Тобто, підсистема управління персоналом державної установи має забезпечувати отримання не лише економічного, а й соціального ефекту при умові дотримання норм діючого законодавства.

Список використаних інформаційних джерел

1. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
2. Стратегічне управління людськими ресурсами як елемент модернізації системи державної служби [Електронний ресурс – URL: www.dbuapa.dp.ua/cpk/lib/3/navch_posibnik.pdf.

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

***К. М. Рубан**, студентка спеціальності Економіка освітньо-професійна програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-31*

***О. В. Тужилкіна**, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Особливістю управління персоналом в сучасних умовах є зростаюча роль особистості працівника. Відповідно і змінюється співвідношення мотивів і потреб, на які може спертися система мотивування. Для мотивації працівників компанії сьогодні використовують як фінансові, так і нефінансові методи винагороди. Тим часом, певної картини про співвідношення окремих аспектів мотиваційної сфери співробітників сьогодні і найбільш