

Відтак, 28 серпня 2017 р. Уряд прийняв Постанову, якою затвердив Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, яким визначено процедуру проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «А», «Б» і «В». Метою оцінювання результатів службової діяльності державних службовців стало визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреби у професійному навчанні [4].

Таким чином, в даний час із введенням нового Закону «Про державну службу» існує певна методологія технологій оцінювання роботи персоналу державного органу, яка складається з цілого ряду нормативно-правових документів, положень, порядку, інструкції, має певні процедури, норми, інструменти, методи, ґрунтується на наукових та методичних засадах та суттєво підвищить ефективність оцінювання діяльності державних службовців.

Використані джерела

1. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей державних службовців. Вісн. держ. служби України. 2008. № 1. С. 67-72.
2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор - Видавництво, 2013. 278с.
3. Зелінський С. Е., Тимофієв В. Г. Фактор базової освіти в оцінці персоналу сфери державного управління. Актуальні проблеми державного управління. 2013. № 3(55). С. 75-80.
4. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017р. № 640 URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Буковська Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ФОРСАЙТИНГУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Важливим етапом формування сучасної ефективної системи публічного управління й залучення висококваліфікованих фахівців до державної служби стало схвалення урядом України Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки. Пріоритетами реформи публічного управління визнано, зокрема, і посилення кадрового потенціалу шляхом формування сучасних служб управління людськими ресурсами, які покликані сприяти максимальному задоволенню потреб державних органів у фахівцях із

високим рівнем професіоналізму, а також відкрити нові можливості для професійної самореалізації державних службовців, які несуть відповідальність за проведення основних національних реформ.

На даний час одним із ключових механізмів в системі управління персоналом публічної служби є форсайтинг, який дає можливість не лише передбачити потрібну чисельність кадрів та їхню ротацію, а й визначити якість таких кадрів, у тому числі потребу в певних освітньо-кваліфікаційних характеристиках кадрів: рівні освіти, знання мов, інноваційних методів прийняття, реалізації державно управлінських рішень тощо.

Відтак, форсайтинг у системі управління персоналом публічної служби – це система механізмів, що впливають на майбутнє розвитку кадрів системи публічного управління, визначають вектори формування та реалізації державної кадрової політики у сфері публічної служби, реалізують заходи кадрової безпеки в системі публічного управління [1].

На даний час форсайтинг активно використовується у визначенні стратегій розвитку соціально-економічної сфери, науки, технік та технологій. На нашу думку, доцільно використовувати цей метод під час формування, розвитку, оновлення та ротацій персоналу в системі публічної служби. Форсайтинг дозволяє розробити довгострокові стратегії реформування персоналу публічної служби. Разом з тим, форсайтинг орієнтовано на визначення можливих варіантів майбутнього, де основою оцінювання варіантів майбутнього є експертні оцінки. Він об'єднує ключових учасників змін і різні джерела знання для розроблення стратегічного бачення й розвитку здібностей до прогнозування майбутнього.

Методологія форсайтингу дуже різноманітна і включає в себе як традиційні, так і нові експертні методи. Відтак, можна виокремити основні механізми форсайтингу в системі управління персоналом публічної служби:

- ігрове імітаційне моделювання, що полягає у проведенні рольової імітаційної гри, відбиває певну ситуацію, що дозволяє на підставі поведінки гравців і аналізу підсумків гри дійти висновків про можливі варіанти розвитку ситуації та дії суб'єктів у ній;

- метод Делфі – опитування великої кількості експертів та організація зворотного зв'язку (через проведення другого туру опитування);

- метод «експертних панелей»;

- розроблення сценаріїв розвитку майбутнього;

- SWOT-аналіз;

- майстерні майбутнього.

Основними етапами форсайтингу в системі управління персоналом публічної служби є: формування мети; визначення оптимальних змін, які потрібно здійснити; визначення ефективних методів форсайт-дослідження та

їхня реалізація; реалізація стратегій майбутнього. З метою отримання оптимальних результатів визначення майбутнього розвитку кадрових процесів системи публічної служби доцільно використовувати всі можливі механізми проведення форсайт-дослідження.

Водночас, результатом діяльності форсайтингу є так звані «дорожні карти». Дорожня карта є офіційним документом, у якому відображено можливі напрями розвитку кадрового потенціалу у сфері публічної служби, на підставі яких формуються довгострокові пріоритети. Дорожня карта передбачає вже задане майбутнє і надає основу для його реалізації.

Дорожні карти формуються для кожного з ключових напрямів розвитку, описаних у наукових прогнозах, і мають зазвичай продуктивний характер – результатом реалізації дорожньої карти повинна бути конкурентоспроможна продукція [2]. Відтак, форсайтінг у системі управління персоналом публічної служби дає можливість прискорити ті зміни, які потрібні, зробити систему управління персоналом більш гнучкою з урахуванням інформаційних викликів суспільства, а також відкритою до діалогу з інститутами громадянського суспільства.

Таким чином, застосування механізмів форсайтингу в системі управління персоналом публічної служби забезпечить планомірний розвиток та оновлення кадрів публічної служби.

Використані джерела

1. Федулова Л.І. Форсайт: сучасна методологія технологічного прогнозування. Економіка і прогнозування. 2008. № 4. С. 124-138.
2. Карасев О.И., Вишне夫斯基 К.О. Возможности интеграции форсайта в разработку инновационной политики. URL: <https://publications.hse.ru>.

Гудима Лілія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.н.держ.упр., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Толкованов В.В.)

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ, ЩО НАДАЮТЬСЯ НАСЕЛЕННЮ ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Органи місцевого самоврядування є найбільш наближеними до населення та безпосередньо відповідають за якість послуг, що йому надаються. Відтак, основною їх метою щодо населення має бути надання якісних послуг з оптимальними витратами при прозорій діяльності та чіткій відповідальності.

Надання якісних адміністративних послуг органами місцевого самоврядування в контексті підвищення довіри населення до них та зменшення