

- Гнучкий графік роботи. Дозвіл на гнучкі робочі графіки або можливість віддаленої роботи, що сприяє балансу між професійним та особистим життям.
- Можливість кар'єрного зростання. Створення чітких шляхів для кар'єрного розвитку та просування вгору в організації.
- Корпоративна культура. Розвиток позитивної та сприяючої робочої атмосфери, включаючи командні події, корпоративні цінності та підтримку спільноти.

Загалом, сучасні підходи до заохочення та розвитку персоналу на підприємстві вимагають комплексного підходу, який враховує індивідуальні потреби та мотивації працівників, а також стратегічні цілі компанії. Однак, інвестування у розвиток персоналу виявляється вкрай вигідним, оскільки це сприяє підвищенню продуктивності праці, збільшенню задоволеності працівників та зниженню показників текучості кадрів.

### **Список використаних джерел**

1. Квіта Г. М. Прогнозування трудової активності персоналу промислового підприємства. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Київ : КНУТД. 2010. № 5(55). 150с.

**Шевчик Д. О.,**  
*студент 4-го курсу спеціальності*  
*«Публічне управління та адміністрування»;*  
*Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Управління персоналом в органах публічної влади є ключовим аспектом їх діяльності, оскільки від ефективності цього процесу залежить якість та результативність роботи установ. В контексті постійних змін у суспільстві та економіці, а також зростання вимог до якості надання послуг громадянам, важливо постійно вдосконалювати механізми управління персоналом.

Одним із напрямків вдосконалення є розвиток системи набору, підготовки та розвитку кадрів. Це передбачає не лише залучення кваліфікованих спеціалістів, а й їх постійне професійне зростання через навчання та тренування. Важливо також впровадження інноваційних методик управління персоналом, які сприятимуть покращенню мотивації та ефективності праці співробітників.

Дослідження показують, що розвиток системи набору, підготовки та розвитку кадрів є ключовим компонентом успішного управління персоналом. Це дозволяє організації залучати та розвивати найкращих фахівців, які зможуть ефективно виконувати свої обов'язки та забезпечити якісну роботу організації.

Впровадження інноваційних методик управління персоналом, таких як системи мотивації, оцінки та розвитку, дозволить збільшити ефективність роботи та зробити організацію більш конкурентоспроможною. Системи мотивації дозволяють надати працівникам відчуття важливості та значимості своєї роботи, що, в свою чергу, сприяє збільшенню продуктивності та задоволенню з роботи. Оцінка персоналу дозволяє визначити рівень виконання завдань та надати працівникам відповідні нагороди та стимули, що стимулює їх до подальшого розвитку та зростання [1].

Вивчення міжнародних досвідів управління персоналом є важливим кроком для отримання інформації про найкращі практики вдосконалення механізмів управління персоналом та їх подальше застосування у власній організації. Цей процес дозволяє органам публічної влади впроваджувати передові методики та стратегії, які були успішно перевірені та застосовані в інших країнах.

При залученні міжнародного досвіду до управління персоналом, організація може отримати цінні знання про ефективні практики, які сприяють покращенню роботи та забезпечують оптимальний розвиток персоналу. Цей обмін досвідом дозволяє адаптувати найкращі практики до конкретних умов та потреб власної організації, що сприяє покращенню якості управління персоналом та досягненню високих результатів у наданні послуг громадянам.

Співпраця з іншими органами публічної влади є важливим елементом удосконалення механізмів управління персоналом. Цей підхід дозволяє органам обмінюватися досвідом, вивчати кращі практики та впроваджувати ефективні стратегії управління кадрами. Через такий обмін інформацією та співпрацю можна досягти оптимальних результатів у керуванні персоналом, що в свою чергу позитивно позначиться на якості надання послуг громадянам. Спільна робота з іншими органами дозволяє створити сприятливе середовище для обміну ідеями та розвитку нових підходів до управління персоналом, що є ключовим для успішної діяльності державних установ [2].

Іншим ключовим аспектом є використання інформаційних технологій та автоматизація процесів управління персоналом. Це дозволить оптимізувати робочий процес, забезпечити швидкий доступ до необхідної інформації та покращити комунікацію всередину органу.

Застосування сучасних інформаційних технологій у системах управління персоналом дозволяє ефективно використовувати дані, автоматизувати рутинні процеси та забезпечити точність та швидкість обробки інформації. Це сприяє покращенню продуктивності та зменшенню можливих помилок у управлінні персоналом [3].

Автоматизація процесів управління персоналом дозволяє ефективно керувати ресурсами, планувати робочий час співробітників, вести облік вакансій та кадрових даних. Це спрощує адміністративну роботу, дозволяє швидше реагувати на зміни та покращує загальний управлінський процес.

Крім того, використання інформаційних технологій сприяє покращенню комунікації всередину органу. Ефективне впровадження цифрових засобів сприяє швидкому обміну інформацією між співробітниками, полегшує спільне прийняття рішень та сприяє створенню сприятливого робочого середовища.

Для досягнення успішних результатів у вдосконаленні механізму управління персоналом, необхідно проводити постійний моніторинг та аналіз ефективності заходів, що застосовуються. Це дозволить організації вчасно виявляти проблеми та впроваджувати корективні заходи для покращення управління персоналом.

Також важливо вивчення міжнародного досвіду та співпраця з аналогічними установами для обміну кращими практиками. Оскільки в такому випадку організація може отримати цінний досвід та інноваційні підходи до управління персоналом, що сприятиме покращенню ефективності та результативності роботи.

Постійне вдосконалення механізму управління персоналом є ключовим для забезпечення ефективної роботи органу публічної влади. Шляхом постійного аналізу, вивчення кращих практик та співпраці з іншими установами можна досягти оптимальних результатів у управлінні персоналом та забезпечити високу якість надання послуг громадянам. Поставлене завдання потребує системного підходу, постійного моніторингу та адаптації до змін [4].

Вдосконалення механізмів управління персоналом в органах публічної влади – це складний процес, який потребує системного підходу, поєднуючи наукову новизну з практичною реалізацією. Такий підхід дозволить структурі стати більш ефективною, конкурентоздатною та спроможною задовольняти потреби сучасного суспільства.

### **Список використаних джерел**

1. Ярошовець Ю. С. Вдосконалення механізмів управління персоналом в органах публічної влади : кваліфікаційна робота : спец. 281 «Публічне управління та адміністрування» / Поліський нац. ун-т, каф. економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління ; наук. кер. Якобчук В. П. Житомир, 2022. 64 с.

2. Improvement of personnel management mechanisms in public authorities. Yaroshovets, Yu. 2022. URL : [http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/13271/1/Yaroshovets\\_YuS\\_KR\\_281\\_2022.pdf](http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/13271/1/Yaroshovets_YuS_KR_281_2022.pdf)

3. Механізм управління персоналом в органах публічної влади URL : <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/1550>

4. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ О. І. Компанець URL : [http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2\\_2022/17.pdf](http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2022/17.pdf)