

го суспільства в управлінській діяльності; взаємини влади і бізнесу, узгодження їх інтересів; участь громадських об'єднань у прийнятті політичних та управлінських рішень; вплив когнітивної структури свідомості на прийняття політичних і управлінських рішень та ін.).

Різноманіття існуючих підходів, розв'язуваних ними завдань, вимагає вироблення методологічного підходу, що дозволяє обґрунтувати цілі, завдання, принципи формування національної системи публічного управління з урахуванням специфіки обраного об'єкта дослідження, в якості якого виступає система публічного управління процесами забезпечення якості життя в соціально-економічних системах.

При обґрунтуванні методологічного підходу до формування національної системи публічного управління процесами забезпечення якості життя необхідно враховувати міждисциплінарний характер проведеного дослідження, що об'єктивно передбачає необхідність обґрунтування міждисциплінарного підходу.

Його суть полягає в інтеграції економічного, соціологічного, екологічного і політико-правового підходів на різних рівнях ієрархії системи публічного управління, що зумовлено структурною складністю (багатоаспектність, багаторівневість) категорії якості життя.

1. Дегтяр О.А., Сагалович К.О. Міждисциплінарний підхід до розвитку методології і теорії публічного управління процесами забезпечення якості життя // О.А.Дегтяр, К.О.Сагалович / Міжнародний науковий журнал «ІNTRNAUKA» (International Scientific Journal). –2017. – № 16 грудень 2017. – С. 16–22.

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

***Карпенко Д.В.***

*Науковий керівник – Дегтяр О.А., д-р держ. упр., доцент*

Зміни, що відбуваються в суспільстві тягнуть за собою трансформації і в публічному управлінні, так як вимоги, пропоновані суспільством до державної служби з питань підвищення якості наданих нею послуг з виконання соціальних гарантій громадян, постійно зростають. Державна служба повинна ефективно виконувати покладені на неї державні повноваження і регулювати суспільні відносини. Однак дані вимоги у сучасних умовах ринкової економіки вступають у протиріччя з низьким рівнем професіоналізму і застарілими технологіями роботи державних організацій, що створює напруженість у даній сфері соціальних відносин.

Проблему ефективного формування кадрового потенціалу державної служби необхідно вирішувати комплексно, враховуючи всі фак-

тори впливу, як внутрішні, так і зовнішні. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проведення комплексного дослідження формування та розвитку кадрового потенціалу системи публічного управління.

Метою даної публікації є дослідження сутності та структури кадрового потенціалу системи публічного управління, також надання пропозицій з ефективності управління кадровими процесами в даній сфері. Відмінними рисами «людського» від інших видів ресурсів (матеріальних, інформаційних тощо) є наступні:

- реакція на зовнішні впливи (у даному випадку - управління) у людей не механічна, а емоційно-осмислена, так як вони наділені інтелектом, а процеси взаємодії між людьми і суб'єктом управління є двосторонніми;

- завдяки тому, що люди наділені інтелектом, вони здатні до постійного, безперервного розвитку та самовдосконалення, у зв'язку з чим, їх можна розглядати в якості важливого джерела прогресу для суспільства в цілому або підвищення ефективності окремо взятої організації;

- як правило, люди ставлять перед собою цілі і свідомо обирають будь-який вид діяльності (фізичної або розумової, виробничої, творчої тощо).

Ефективне управління людськими ресурсами передбачає зміну цінностей в управлінні кадровим потенціалом з колективних на індивідуалістичні, для досягнення поставленої мети необхідна розробка і реалізація активної кадрової політики державної служби [1, с. 32].

Крім цього, для ефективного управління людськими ресурсами необхідна розвинена, сильна організаційна культура, що припускає можливості для залучення працівників до прийняття управлінських рішень, відкритість усіх рівнів управління для обговорення виникаючих проблем і створення атмосфери лояльності та взаємної відповідальності державних службовців. Дана технологія заснована на значних стратегічних інвестиціях в кадровий потенціал державної служби, забезпечення постійного професійного зростання та підвищення якості праці державних службовців [3, с. 34].

В самій сутності поняття кадрового потенціалу державної служби закладена багатоаспектність та багаторівневість завдань, що стоять перед державою щодо його формування та регулювання. У зв'язку з багатоаспектністю цього явища, а також специфікою процесів розвитку досліджень у цій області, склався великий понятійний апарат.

Поняття «кадрового потенціалу» в даному випадку тісно пов'язано з поняттям «людського потенціалу» [2, с. 31] і значною мірою зале-

жить від загального рівня розвитку людського потенціалу країни, так як багато характеристик кадрового складу державної служби формуються в суспільстві, наприклад, такі як соціально-психологічні якості службовців, культура, освіта та ін.

Формування та розвиток кадрового потенціалу є важливою складовою підвищення ефективності роботи органів публічного управління і являє собою динамічний процес, схильний до постійних змін.

1. Дегтяр О.А., Непомнящий О.М. Управління людськими ресурсами [Навч. посібник]. / О.А. Дегтяр, О. М. Непомнящий – Х.:, 2017. – 228 с.

2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. - 72 с.

3. Олуйко В. М. Кадрові процеси у державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : монограф. / В. М. Олуйко. – Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2005. – 326 с.

## **ЄВРОПЕЙСЬКА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ**

*Самаріна І.В.*

*Науковий керівник – Дегтяр О.А., д-р держ. упр., доцент*

Кожна країна має свою модель публічного управління та адміністрування, що історично склалася та враховує національні особливості. Україна обрала шлях європейської інтеграції, що потребує трансформації її моделі до європейської моделі публічного управління та адміністрування. Остання характеризується розвиненою системою права та акцентуванням публічного управління та адміністрування на виконавчо-розпорядчих функціях [1].

У зв'язку з цим, виникає необхідність в осмисленні моделі управління, властивої країнам Європейського Союзу, і пристосуванні до неї національної моделі публічного управління та адміністрування. Цей процес супроводжується поступовим приведенням законодавчого поля України у відповідність законодавчому полю Європейського Союзу. Його складність та тривалість проявляється, насамперед, у масштабності змін, їх несистемному характері.

Одним з серйозних проявів прагнення України до європейської інтеграції є політична й конституційна реформа, що проводилися в ній.

Відомі три основні підходи до вирішення питання збалансування різноманітності суб'єкта та об'єкта управління.

За першим підходом необхідно підвищити різноманіття