

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
СПІВРОБІТНИКІВ У ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ
ЯК ОДНА З ВАЖЛИВИХ ФУНКЦІЙ
ДОКУМЕНТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

*В. Г. Спрінсян, к. мист., завідувач кафедри
документознавства та інформаційної діяльності
Одеський національний політехнічний університет,
м. Одеса, Україна*

Формування ефективної й результативної державної служби є одним із пріоритетів адміністративної реформи в Україні. Реалізація цього пріоритету потребує компетентних і активних державних службовців. Саме тому актуальною проблемою є запровадження системної діяльності органів державної влади з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу державної служби на основі впровадження системи документаційного менеджменту.

Зазначена проблематика перебуває в полі зору багатьох учених, її різні аспекти досліджувалися в працях вітчизняних і зарубіжних фахівців з державного управління, серед яких: В. Д. Бакуменко, В. Г. Вікторов, Н. В. Грицяк, О. М. Іщенко, О. Д. Лазор, О. Ю. Оболенський, О. В. Петришин, В. В. Ченцов, Г. Атаманчук, Г. Бертуччі, К. Деммке, Е. Литвинцева, Р. Маунтфілд та ін.

Найважливішими технологіями в контексті впровадження системи управління персоналом в органи місцевого самоврядування на основі документаційного менеджменту є технології професійного відбору кадрів, професійної підготовки, адаптації та мотивації кадрів і технології професійного розвитку персоналу. Під терміном «професійна підготовка» розуміємо технологію управління процесом оволодіння службовцями новими професійними знаннями, уміннями й навичками з метою більш кваліфікованого виконання ними своїх професійно-посадових обов'язків. Кризова ситуація, що склалася у місцевому розвитку, зокрема, під час вирішення багатьох нагальних соціально-

економічних проблем, обмеженість місцевих бюджетів, низький рівень доходів більшості населення, не облаштованість багатьох територій, занепад комунального господарства та істотне здрожження вартості його послуг негативним чином відображається на загальній соціально-економічній ситуації в країні [1].

Система професійного вдосконалення кадрів протягом їх службової кар'єри включає такі складові:

- атестаційна оцінка (атестація) кадрів;
- вмотивування персоналу до підвищення професійної компетентності;
- планування кар'єрного розвитку;
- форми і методи реалізації професійного вдосконалення;
- вплив рівня підготовки на кар'єрне зростання;
- моніторинг ефективності інвестицій у професійне удосконалення.

Кар'єрний розвиток державного службовця означає досягнення ним певної ефективності й продуктивності в роботі (суб'єктивно-особистісний аспект) та адекватне визнання службових досягнень і заслуг працівника та найбільш раціональне його використання (посадове просування) на державній службі (об'єктивний аспект). Досі відсутні істотні соціально-нормативні регулятори, не сформований соціально-професійний тип муніципального службовця; абсолютно не розвинені механізми соціального контролю з боку суспільства за діяльністю органів місцевого самоврядування, спостерігається невідповідність параметрів внутрішнього соціального середовища служби і навколишнього соціального середовища, послаблені механізми соціальних взаємин [2].

Нами було проаналізовано функціональні обов'язки співробітників державних організацій, що дає підстави зробити висновок, що кожна посадова особа як суб'єкт управління постійно працює в умовах дефіциту часу й нервового напруження. Інтенсивність та ненормованість праці зумовлені:

- відсутністю чіткої і прозорої законодавчої бази, системності, об'єктивної інформації, соціальної захищеності;
- труднощами планування роботи в разі виникнення великої кількості ситуацій, які потребують негайного вирішення (у межах своєї компетенції): запити, заяви, звернення, скарги, термінові наради;
- нестандартністю багатьох завдань, пов'язаних з економічними відносинами,

– конфліктністю відносин, частою зміною й не завжди обґрунтованістю поставлених завдань;

– відповідальністю за реалізацію завдань і їх наслідки [3].

З метою підвищення ефективності кадрової політики, професійного розвитку кадрового корпусу місцевого самоврядування загалом необхідні наступні дії: по-перше, всебічна оцінка стану кадрового потенціалу на основі системного підходу з урахуванням як кількісних, так і якісних показників. Для науково обґрунтованої оцінки кадрової ситуації необхідно використовувати методи моніторингових досліджень, соціальної діагностики, які дозволяють аналізувати кадрові процеси у динаміці, своєчасно виявляти як конструктивні, так і деструктивні тенденції. По-друге, створення інформаційної бази, яка б підвищувала оперативність, ефективність управління людськими ресурсами, можливість прогнозування і моделювання розвитку кадрових процесів.

Список використаних джерел

1. Грицяк Н. В. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів: кол. моногр. / за заг. ред. І. В. Розпутенка; Н. В. Грицяк, В. О. Глущенко, Н. Г. Протасова. – К. : Вид-во «К.І.С.», 2003. – 224 с.
2. Державне управління: філософські, світоглядні та методологічні проблеми : монографія / кол. авт.; за ред. д-ра філос. наук, проф. В. М. Князева. – Київ. : Вид-во НАДУ; Міленіум, 2013. – 166 с.
3. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – Київ. : Атіка, 2005. – 240 с.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДОКУМЕНТНИХ РЕСУРСІВ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ РОЗГЛЯДУ ОРГАНІЗАЦІЙНО-РОЗПОРЯДЧОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ)

О. В. Шевченко, к. і. н., професор
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

Актуальність теми зумовлена тим, що збільшення обсягів інформації та зміни попиту інформації стали пред'являти нові вимоги до документального забезпечення торговельної галузі України.