

Наприкінці слід зазначити, що управлінське рішення – це перш за все вибір альтернатив. Його розробка, прийняття та реалізація становлять концентроване відображення сутності управління, важливим є те, що на якість прийнятих рішень впливає велика кількість факторів та умов. Всі вони є взаємодоповнюючими і взаємозалежними. Врахування всієї сукупності факторів удосконалює процес прийняття управлінських рішень в адміністративному менеджменті.

Використана література:

1. Петруня Ю. Є., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / за ред. Ю. Є. Петруні. Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.
2. Новікова М. М. Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент : конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 98 с.
3. Щербаков О., Наришкін В. Система підтримки прийняття рішень як невід’ємна частина сучасного інформаційного забезпечення для управління бізнесом. *Інформаційні технології в технологічних системах*. 2011. № 3. С. 93–96.

### **Необхідність удосконалення кадрового механізму в органах державного управління**

*Галій В. С., здобувач вищої освіти 2 курсу*

*за освітньо-професійною програмою «Адміністративний менеджмент»*

*Національного фармацевтичного університету*

*Зоїдзе Д. Р., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету*

*270214@ukr.net*

Удосконалення кадрового механізму в органах державного управління є однією з важливих складових розвитку держави в цілому.

Кадровий механізм в органах державного управління передбачає застосування низки компонент, а саме: організаційно-правової, ресурсної, мотиваційної та інформаційно-комунікативної [1].

Організаційно-правова компонента виконує наступні функції:

- характеризує суб’єктний склад державних органів та посадових осіб, на яких покладене виконання відповідних функцій з кадрового забезпечення в державі;
- визначає вертикальні та горизонтальні зв’язки між суб’єктами кадрового забезпечення державної служби, конкретний рівень та обсяг їх повноважень;
- забезпечує організацію та регулювання: найму та відбору на державну службу;
- оцінювання результатів службової діяльності державноуправлінських кадрів;
- функціонування системи професійного навчання державноуправлінських кадрів; управління кар’єрою та адаптацією державноуправлінських кадрів та ін.;

– уміщує законодавчо закріплені норми здійснення державної кадрової політики (конституція, кодекси, закони, постанови, інструкції, методики).

Ресурсна складова кадрового механізму визначає принципи, джерела, структуру й форми фінансування кадрового забезпечення в органах державного управління.

Мотиваційна складова кадрового механізму має бути представлена сукупністю командно-адміністративних та соціально-економічних стимулів, що спонукають персонал державної служби до високоефективної роботи та нарощування свого професійного потенціалу.

Інформаційно-комунікативна компонента кадрового механізму тісно переплітається з організаційно-правовою та мотиваційною і визначає якість кадрового потенціалу через інформаційно-комунікативну взаємодію (передача інформації від джерела (комунікатора) до одержувача (реципієнта) за допомогою певного каналу) у сфері державної служби, що передбачає наявність зворотного зв'язку. Тобто здатність працівників державної служби адаптуватися до сучасного інформаційного простору та здійснювати при цьому професійно-комунікативну діяльність на сьогодні допомагає вдосконалювати стиль, форми та методи роботи державної служби.

Кадровий механізм державного управління потребує на сьогодні суттєвого вдосконалення, що зумовлено низкою чинників, насамперед [2]:

- недосконалістю нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення сфери державного управління;
- нестабільністю складу, недоліками в доборі, використанні й утриманні управлінських кадрів та порушенням принципу наступності в роботі;
- непрозорістю діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в кадровій сфері;
- низкою проблем, які були успадковані від попередньої влади, передусім корумпованістю, недотриманням вимог щодо політичної нейтральності;
- недостатнім рівнем професіоналізму та адміністративної культури державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, недосконалістю системи їх підготовки та недостатністю ресурсного забезпечення цього процесу;
- непрестижністю державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, низьким рівнем соціальної мотивації та соціального захисту державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;
- відсутністю цілісної кадрової системи та нерозвиненістю інститутів професіоналізації системи державного управління, передусім підготовки та використання кадрового резерву;
- недосконалістю громадського та державного контролю за діяльністю персоналу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, критеріїв та механізму об'єктивної оцінки їх роботи.

Таким чином, компоненти кадрового механізму органів державного управління мають бути удосконалені відповідно до вимог практики. Це дасть змогу досягти державі бажаних цілей під час проведення реформ на національному рівні.

Використана література:

1. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 12. С. 102–107. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/12\\_2017/21.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2017/21.pdf) (дата звернення: 14.10.2021).

2. Обушна Н. І., Селіванов С. В. Механізми розвитку кадрового потенціалу державної служби: теоретичний аспект. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2020. Вип. 2(45). С. 204–212. URL: <https://grani-print.dp.ua/index.php/dridu/issue/view/39> (дата звернення: 14.10.2021).

### **Формування взаємодії засобів масової комунікації із органами публічної влади**

*Дегтяр О. А., доктор наук з державного управління, професор кафедри управління та бізнес-адміністрування ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»  
Інституту післядипломної освіти та довузівської підготовки,  
oleg.diegtiar@gmail.com*

Забезпечення прозорості та відкритості органів публічної влади усіх рівнів є однією з стратегічних цілей демократизації системи публічного управління в Україні. Така ціль зумовлює створення певних умов із метою надання вільного доступу до суспільно важливої інформації, що, сприятиме ефективності публічного управління, вільному розвитку суспільних відносин та успішному розвитку процесів державотворення. Недарма в розвинених країнах світу ЗМК виступають як вагомий посередник під час обговорення та проведення аналізу важливих політичних та державно-управлінських рішень, що значно піднімає рівень довіри суспільства до владних інститутів. Тому першочерговим завданням здійснення державної інформаційної політики України має стати ефективна взаємодія органів публічного управління із ЗМК та, відповідно, створення сприятливих умов для налагодження такої взаємодії. Реалізація цього завдання може бути забезпечена сучасними управлінськими підходами до форм взаємодії органів публічної влади із ЗМК в умовах інтенсивних процесів державотворення в Україні.

Слід зазначити, що у процесі розвитку та трансформації демократичного ладу, а також здійснення низки реформ в Україні спостерігається тенденція налагодження конструктивного діалогу органів публічної влади із ЗМК. Такому діалогу сприяє розуміння взаємної вигоди від співпраці: влада вкрай зацікавлена в оперативному висвітленні своєї діяльності через основні канали інформації. ЗМК, у свою чергу, зацікавлені у вільному отриманні інформації, що має державну значущість. Проте, між ними існують і суперечності, які не обмежуються тільки спробами влади впливати на ЗМК.

Дослідники говорять про наявність трьох моделей взаємодії органів публічної влади та певних форм ЗМК за такими ознаками: повна незалежність