

*Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).
Спеціальність – 281.
Державне управління: удосконалення та розвиток. 2024. № 1.*

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.1.7>

УДК 35.073.5:659.3

А. Б. Войтенко,

*к. держ. упр., професор кафедри економічної теорії, інтелектуальної
власності та публічного управління,*

Поліський національний університет, м. Житомир

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8661-2101>

В. П. Якобчук,

*к. е. н., професор, завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної
власності та публічного управління, Поліський національний університет*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2147-7994>

О. В. Мосієнко,

*к. е. н., доцент кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та
публічного управління, Поліський національний університет, м. Житомир*

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-6148-2018>

М. Ф. Плотнікова,

*к. е. н., доцент кафедри інноваційного підприємництва та інвестиційної
діяльності, Поліський національний університет, м. Житомир*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2852-3009>

**ПУБЛІЧНІ ІНТЕРЕСИ В ГАЛУЗЕВОМУ УПРАВЛІННІ РЕСУРСАМИ ТА
КАДРОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ**

A. Voytenko,

*PhD in Public Administration, Professor of the Department of Economic Theory,
Intellectual Property and Public Administration,
Polissia National University, Zhytomyr*

V. Yakobchuk,

*PhD in Economics, Professor, Head of the Department of Economics,
Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University*

O. Mosienko,

*PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economic Theory,
Intellectual Property and Public Administration,
Polissia National University, Zhytomyr*

M. Plotnikova,

*PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Innovative
Entrepreneurship and Investment Activities, Polissia National University, Zhytomyr*

PUBLIC INTERESTS IN SECTORAL RESOURCE AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Професійний розвиток державних службовців має важливе значення як для системи публічного управління, так і для системи його кадрового забезпечення. Так, для ефективного публічного управління необхідною умовою є наявність професійних кадрів, які не тільки можуть виконувати завчасно визначені завдання та реалізовувати функції публічного управління, але й мають достатній рівень компетентностей для швидкого реагування на нові виклики, з метою зменшення або запобігання виникненню соціально-економічних ризиків у суспільстві. Кадрове забезпечення діяльності адміністративної служби – це процес формування, розвитку, використання та оцінки персоналу, який здійснює функції державного управління на різних рівнях. Кадрове забезпечення у сфері управління водними ресурсами потребує насамперед визначення кваліфікаційних вимог до різних категорій державних

службовців, зокрема екології, географії, економіки. Якісне кадрове забезпечення є ключем до успішного державного управління. В сучасних умовах державна кадрова політика спрямована на формування якісного кадрового потенціалу, який є важливим інтелектуальним та професійним ресурсом суспільства. Для цього необхідно забезпечити державні органи та органи місцевого самоврядування висококваліфікованими та компетентними кадрами, які здатні ефективно працювати в умовах євроінтеграції та інформаційного суспільства.

Professional development of civil servants is important both for the public administration system and for its personnel support system. Thus, for Effective Public Administration, a necessary condition is the availability of professional personnel who can not only perform pre-defined tasks and implement public administration functions, but also have a sufficient level of competence to quickly respond to new challenges, in order to reduce or prevent the occurrence of socio-economic risks in society. Staffing of the Administrative Service is the process of formation, development, use and evaluation of personnel performing public administration functions at various levels. Personnel support in the field of Water Resources Management requires, first of all, the definition of qualification requirements for various categories of civil servants, in particular ecology, geography, and economics. High-quality human resources are the key to successful public administration. In modern conditions, the state personnel policy is aimed at forming a high-quality personnel potential, which is an important intellectual and professional resource of society. To do this, it is necessary to provide state and local self-government bodies with highly qualified and competent personnel who are able to work effectively in the context of European integration and the information society. Innovative approaches to human resources management and Water Resources Administration are aimed at improving the efficiency and effectiveness of this industry. These approaches include: the use of digital technologies, attracting innovative HR practices, International Cooperation, and so on. The use of digital

technologies involves their use to automate and optimize many HR management processes, such as recruitment, evaluation, training and development, and career management. For example, digital platforms can be used to conduct online candidate testing, online training and development of civil servants, as well as to automate HR administration processes. Effective water management requires best practices, mechanisms and tools to ensure sustainable use of resources and Environmental Protection.

Ключові слова: *вода, ресурси, державне управління, публічне адміністрування, управління, державна служба.*

Keywords: *Public Administration, Public Administration, Management, Public Service.*

Постановка проблеми. Професійний розвиток державних службовців має важливе значення як для системи публічного управління, так і для системи його кадрового забезпечення. Так, для ефективного публічного управління необхідною умовою є наявність професійних кадрів, які не тільки можуть виконувати завчасно визначені завдання та реалізовувати функції публічного управління, але й мають достатній рівень компетентностей для швидкого реагування на нові виклики, з метою зменшення або запобігання виникненню соціально-економічних ризиків у суспільстві. Що ж до системи публічної служби, то професійний розвиток є її основним, ключовим елементом, оскільки охоплює всю сукупність складників процесу підготовки, підбору [2]. Така всеосяжність вимагає не лише необхідності, але й беззаперечності, безпеліційності впровадження в процес такого розвитку всіх складників, пов'язаних з формуванням та вдосконаленням компетентностей публічних службовців. Тому управління процесом професійного розвитку означає фактичне управління проходженням публічної служби з орієнтацією на постійне підвищення ефективності діяльності службовців [4] визначає якість публічного управління, оскільки відображається в рівні [3]

Подальший розвиток потенціалу місцевих фахівців у сфері застосування економічних інструментів управління водними ресурсами й об'єктами та водогосподарськими системами було визначено у якості пріоритетному напрямку діяльності. Причому для забезпечення довготривалої стійкості результатів діяльності пропонується вести цю роботу у співпраці з місцевими освітніми установами, які здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації кадрів для водного сектора, маючи на меті передати їм відповідні напрацювання проєкту для подальшого використання після його закінчення. В ідеалі вони мають бути реалізовані у формі навчальних матеріалів і курсів, розроблених силами місцевих спеціалістів й відповідають специфічним потребам навчального центру-партнера, і апробованих на його базі. Основні напрямки та головні заходи, які необхідно виконати для досягнення цілей стратегії включають поліпшення системи управління водними ресурсами та водогосподарським комплексом, яка повинна стати адекватною поставленим цілям і завданням стратегії, наявним викликам, ризиків і невизначеності, які є виокремленими а) за рівнями управління: на національному та транскордонному рівні; б) на рівні гідрографічних басейнів і областей країни; в) на рівні районів і муніципалітетів, органів місцевого управління та самоврядування; г) на рівні господарюючих суб'єктів [1–8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання публічних інтересів в галузевому управлінні ресурсами та кадровим забезпеченням державної служби вивчали деякі українські та закордонні науковці, які аналізували теоретичні та практичні аспекти цих сфер. Серед них можна назвати таких як О. Головченко, В. Гошовська, Л. Пашко, Н. Ларіна (розглядають публічні інтереси як основу для формування та реалізації державної кадрової політики, вивчають питання комунікації в публічному управлінні аспектів організаційної культури та ділового спілкування, висвітлюють роль публічного службовця, управлінської культури сучасного керівника, організаційну культуру органів публічної влади, комунікативну діяльність та ділове спілкування як управлінської функції), О. Крупко, Т. Кравченко (аналізують роль публічних інтересів у системі

управління державними службовцями, досліджують правовий статус публічних службовців та перспективи його модернізації в Україні в умовах євроінтеграційних процесів), В. Прокопенко, В. Карлова (вивчають публічні інтереси як основу для забезпечення якості державної служби, розглядають публічний та приватний інтерес адміністративно-правових відносин, їх відносин та взаємодії), Г. Лук'янова (аналізує концептуальні підходи до розуміння поняття «публічна служба» та її видів). Серед закордонних авторів варто виокремити доробок Ліндсея І., Ханафіна Л., Крістенсена Д., Лопеса Ж., які розробили методологію вимірювання цифрової економіки, а також надали поради щодо політики та регулювання цифрової трансформації ресурсного та кадрового забезпечення роботи публічної служби. Ці та інші дослідження є важливим внеском у розвиток теорії та практики державного управління. Вони сприяють усвідомленню ролі публічних інтересів у різних сферах державного управління, у тому числі в галузі управління ресурсами та кадровим забезпеченням державної служби, проте процеси глобалізації та динамічні зміни в економіці, політиці та соціумі потребують подальших досліджень.

Формулювання цілей статті Метою дослідження стало розкриття ресурсного та кадрового забезпечення як складової реалізації національних публічних інтересів та людського капіталу відповідно до концепції національної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Розвиток організаційного, управлінського та науково-технічного потенціалу, підготовка та перепідготовка кадрів для водогосподарського комплексу є у площині поліпшення узгодженості галузевих політик з водною політикою і координації органів управління на різних рівнях управління, і між ними. Він включає удосконалення нормативної правової бази, системи технічного, екологічного, санітарного та економічного регулювання. Головною умовою подальшого становлення державної служби є розвиток системи моніторингу, звітності та оцінки, бази даних про стан водних ресурсів, стан і роботу водогосподарських систем та інших даних для прийняття управлінських рішень на основі надходження повної, точної та своєчасної

інформації. Вона реалізується через інформування та просвітництво населення, участь громадськості у виробленні рішень та управлінні водними ресурсами, використання інструментів та механізмів реалізації стратегії розвитку. В її основі завжди є аналіз інструментів реалізації стратегії: інституційних; фінансово-економічних (наприклад, платне водокористування, плата за забруднення навколишнього середовища, тарифи за водогосподарські послуги, механізми держпідтримки водогосподарського комплексу, у т. ч. через галузеві програми з меліорації, комунального водопостачання та водовідведення, гідроенергетики, рибного господарства, водного транспорту, водного туризму та рекреації тощо); науково-технічних (моніторинг, облік, звітність тощо), які передбачають наявність відповідного кадрового потенціалу.

Проведений аналіз механізмів реалізації стратегії з урахуванням досвіду громадських організацій України та світу дозволяє говорити про такі його види: а) міжвідомча координація (Національна водна рада або міжвідомчі координаційні ради, басейнові ради); б) галузеві та басейнові плани та програми; в) механізми ДПП [5]. Індустріально-інноваційний сценарій розвитку соціуму передбачає створення основ інноваційного розвитку економіки країни, перш за все, на базі проведення реформ в системі освіти й підготовці сучасних кадрів для галузей політики та економіки. Даний сценарний можливий за формування інноваційних підходів під час вирішення економічних й соціальних питань, посилення інституційної бази розвитку, вдосконалення правової системи та посилення захисту прав власності, включаючи інтелектуальну, що сприятиме зростанню як внутрішніх приватних, так і прямих іноземних інвестицій. Їх активізація призведе до раціонального використання нових інтеграційних можливостей і розвитку транзитної інфраструктури країни, диверсифікації національної економіки та значного зростання експорту товарів і послуг. Джерелами зростання економіки за даним сценарієм стає ефективне використання людського капіталу, можливостей нової транзитної інфраструктури та економічних коридорів, експортоорієнтований та імпортозамінний розвиток, нарощування експорту

послуг та продуктів з високою доданою вартістю, розвиток органічного землеробства, відновлюваних та екологічно чистих джерел енергії як базису «зеленої економіки», розширення механізму інтегрованого управління водними ресурсами, а також всебічний розвиток туризму.

Людський капітал є важливим фактором розвитку політики, виробництва та економіки, його якість тісно пов'язана з розвитком всіх галузей. Він займає перше місце серед довгострокових факторів сучасної та майбутньої економіки (порівняно з природноресурсним, реальним і фінансовим капіталом) й функціонування соціуму. У зв'язку з цим, розвиток людського капіталу визначено як пріоритетний напрям діяльності Уряду. Ключові принципи цього напрямку дій пов'язані із прагненням комплексного розв'язання завдань становлення людського капіталу і якості життя, а також створення стійких передумов формування економіки знань. Завданнями розвитку людського капіталу у довгостроковому періоді стають: а) просування соціальної інклюзивності завдяки підвищенню доступу до якісних послуг, включаючи освіту, охорону здоров'я, соціальний захист, водопостачання та санітарію; б) створення сприятливого інвестиційного клімату соціальної сфери [6].

Бачення бажаного майбутнього розвитку людського капіталу базується на вихідних умовах: 1) чисельність постійного населення на початок 2023 р. за оцінкою Інституту демографії та соціальних досліджень становить 28 млн осіб, середня тривалість життя – 76 років. Не менше 99% дорослого населення мають, як мінімум загальну середню освіту й не менше 50% населення, зайнятого в економіці, є люди з вищою освітою. У всіх провідних сферах економіки, в тому числі в державному секторі економіки, забезпечується зростання продуктивності праці та заробітної плати, безпека праці; 2) за основними характеристиками якості життя, такими як здоров'я, матеріальний добробут, рівень зайнятості, тендерна рівність, забезпечуються безпека та соціальні гарантії, Україна досягла позиції країн із середнім рівнем доходів, частка населення з низькими доходами становить менше ніж 12%; 3) розвиток процесів індивідуалізації послуг, підтримання різноманітності та можливостей

вибору в освіті, медицині через стимулювання конкуренції, інституційні реформи; 4) забезпечено прорив у сфері освіти, фундаментальної та прикладної науки. Створена система безперервної загальної та професійної освіти формує «сильні» кадри та відповідає потребам економіки, функціонують профільні ЗВО, які відомі у світовому науково-освітньому просторі завдяки «економіці знань»; 5) підвищено культурний рівень населення та забезпечено модернізацію культурного простору, підтримку творчих ініціатив, забезпечення взаємодії традиційної культури та інноваційних проєктів, інвестиції у розвиток інфраструктури творчості та культурного дозвілля; 6) навколишнє середовище сприяє поліпшенню здоров'я населення, продовженню активного періоду життєдіяльності [7–10].

Пріоритетами в розвитку людського капіталу виступають: 1) реформування системи освіти та науки, яка буде спрямована на забезпечення рівності та доступності освіти; поліпшення якості на всіх рівнях освіти; фінансової стійкості й ефективності сектора освіти; створення і розвиток національної професійної мережі науково-технічних розробок з упором на ресурсозберігаючі технології в умовах надлишку праці та гірської місцевості; зміцнення та ефективної реалізації наукового потенціалу країни; 2) забезпечення здоров'я населення в контексті якості життя, що передбачає проведення системних перетворень в охороні здоров'я; поліпшення доступності, якості та ефективності медико-санітарних послуг; розвиток ресурсів системи охорони здоров'я; впровадження моделей ведення здорового способу життя; 3) посилення соціального захисту населення, що передбачає інституційну модернізацію системи соціального захисту; забезпечення довгострокової стійкості пенсійної системи; поєднання напрямків дій захисного та стимулюючого характеру в процесі соціального захисту вразливих верств населення; 4) підвищення культурних цінностей поведінки на основі модернізації системи державної підтримки культури та мистецтва, збереження культурного і мовного різноманіття; зростання людського капіталу молоді, підвищення її творчого потенціалу та сприяння залученню до здобутків

культури та мистецтва; формування культури інноваційного підприємництва; забезпечення розвитку єдиного культурного простору на базі збереження, відродження і розвитку національних традицій і культурних досягнень за роки незалежності, загальнолюдських цінностей; 5) формування сприятливого середовища для життя через підвищення доступу до житла; розвиток системи комунального обслуговування; доступності систем питного водопостачання, санітарії та гігієни, посилення стимулів у населення та суб'єктів господарювання із захисту навколишнього середовища; розвиток системи управління ризиками стихійних лих; 6) скорочення соціальної нерівності, включаючи розвиток системи забезпечення інклюзивного розвитку та зниження нерівності, скорочення тендерної нерівності та забезпечення добробуту [3–8].

Необхідність формування стійких компетенцій та інновацій стає принципово важливим умовою забезпечення реального і довгострокового прогресу. При цьому, мова йде не лише про підвищення доступу до освіти та інновацій, а й про якість освіти та результативності науки. Довгострокові перспективи розвитку системи освіти повинні ґрунтуватися на таких принципах й вимогах: а) всі рівні освіти повинні відповідати стандартам якості; б) дошкільна освіта повинна сприяти ранньому розвитку дітей, бути доступною широким верствам населення; в) шкільна освіта закладає основу людського капіталу та має не лише давати знання, а й формувати компетенції, навички, забезпечувати формування інноваційного типу мислення й виховання патріотизму; г) якість і масштаб професійної освіти повинні забезпечувати конкурентоспроможність економіки; д) між системою освіти й ринком праці повинен бути тісний зв'язок, який забезпечує баланс пропозиції фахівців різного рівня з вимогами ринку праці; е) створення потенціалу інновацій та самофінансування НДДКР, тісно пов'язані з практикою виробництва; ж) активізація науково-дослідних робіт зі збереження біорізноманіття, адаптації до зміни клімату і стійкості гірських (стокоутворюючих) екосистем; з) система освіти на всіх рівнях повинна сприяти формуванню знань та навичок, необхідних для сталого розвитку [6–7]. З урахуванням необхідності розвитку

системи перепідготовки / підвищення кваліфікації фахівців навантаження на мережу збільшиться не менше ніж вдвічі. Якщо врахувати вимоги до підвищення якості навчання, то виявимо необхідність модернізації системи [8].

Вища освіта повинна бути збалансована з іншими рівнями, відображаючи потреби ринку праці. Необхідність ресурсів та енергоефективності, впровадження нових екологічно чистих технологій для забезпечення сталого розвитку потребуватиме відповідної освіти та навчання. При цьому в рамках оптимізації структури освіти – необхідно буде збільшити число випускників в області інженерних, технічних спеціальностей та природничих наук. В цілому, охоплення вищою професійною освітою має зрости до 30% [9–10]. Розвиток галузевих програм перенавчання дозволить підготувати людей до роботи за пріоритетними спеціальностями. Зараз навички не менше 35–40% фахівців в середньому не відповідають вимогам ринку послуга. Необхідно буде протягом найближчих 5 років залучати до програм перенавчання в середньому не менше 115 тис. осіб на рік [7–8]. Модернізація національного потенціалу наукових досліджень і розробок, розвиток національних «наукових шкіл» будуть спрямовані на забезпечення інноваційного та технологічного прориву. Система освіти і науки забезпечують розвиток людського капіталу.

Ключовими ресурсами розвитку системи освіти та науки повинні стати: інновації та компетентність; залучення до освітнього процесу приватного сектора; участь в освітньому процесі батьків; ефективне управління, засноване на зворотному зв'язку, а також тісний зв'язок з реальним сектором економіки. Проривними інституційними точками зростання стануть: а) альтернативні форми дошкільної освіти (в т. ч. недержавні); б) центри творчості дітей та молоді, як закладів додаткової освіти; система інклюзивної освіти; а) розвиток системи адресної допомоги малозабезпеченим домогосподарствам у напрямку стимулювання освіти дітей; б) підтримка талановитої молоді та молодіжних проєктів підвищення реалізації потенціалу; науково-освітньо-виробничі кластери за пріоритетними секторами економіки – сільське господарство, енергетика і транспорт [1–3].

Пріоритетні напрями розвитку кадрового забезпечення державної служби в Україні визначені в таких документах: Закон України «Про державну службу», Програма кадрового забезпечення державної служби та Програма роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій на 2023–2025 рр., Стратегія державної кадрової політики на 2022–2030 рр. До основних пріоритетів належать: вдосконалення нормативно-правової бази у сфері державної служби [4–9]. Це передбачає приведення законодавства про державну службу у відповідність до міжнародних стандартів, а також удосконалення окремих його положень, зокрема, щодо конкурсного добору, просування по службі, підвищення кваліфікації, атестації та дисциплінарної відповідальності державних службовців.

Формування ефективного кадрового потенціалу державної служби передбачає забезпечення прозорого та конкурентного добору державних службовців на основі їхніх професійних компетентностей, розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, зокрема, у партнерстві з міжнародними організаціями та шляхом міжнародної технічної допомоги. Створення умов для професійного та кар'єрного зростання державних службовців, забезпечення належного рівня мотивації державних службовців передбачає реформування системи оплати праці державних службовців з урахуванням професійних компетентностей та результатів роботи, запровадження справедливої та прозорої системи оцінювання результатів службової діяльності, забезпечення належних умов праці. Також до пріоритетів розвитку кадрового забезпечення державної служби належить запровадження ефективних механізмів управління людськими ресурсами в державних органах. Це включає розробку та впровадження єдиної системи управління людськими ресурсами в державних органах, запровадження передових HR-практик. Управління талантами, управління кар'єрою, управління змінами, розвиток міжнародного співробітництва у сфері кадрового забезпечення державної служби передбачає: залучення досвіду міжнародних організацій у сфері кадрового забезпечення державної служби, участь українських державних

службовців у міжнародних програмах та проєктах з підвищення кваліфікації. Реалізація цих пріоритетів сприятиме створенню ефективної системи кадрового забезпечення державної служби й забезпечить належний рівень професійної компетентності, мотивації та результативності діяльності державних службовців. Тому публічні інтереси в галузевому управлінні ресурсами та кадровим забезпеченням державної служби реалізуються через систему заходів, які включають: 1) формування та реалізацію державної кадрової політики (державна кадрова політика повинна бути спрямована на забезпечення ефективності та результативності державної служби, прозорості та підзвітності, справедливості та рівних можливостей), 2) забезпечення прозорості та підзвітності державної служби (це досягається шляхом відкритого оприлюднення інформації про діяльність державних органів, проведення конкурсів на заміщення вакантних посад державних службовців, забезпечення громадського контролю за діяльністю державних органів), 3) забезпечення справедливості та рівних можливостей у доступі до державної служби (досягається шляхом розробки та реалізації заходів, які сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців, незалежно від їхнього походження, статі, віку, раси, релігії чи інших ознак).

Висновки та перспективи подальших досліджень. 1. Кадрове забезпечення діяльності адміністративної служби – це процес формування, розвитку, використання та оцінки персоналу, який здійснює функції державного управління на різних рівнях. Кадрове забезпечення у сфері управління водними ресурсами потребує насамперед визначення кваліфікаційних вимог до різних категорій державних службовців, зокрема екології, географії, економіки. Якісне кадрове забезпечення є ключем до успішного державного управління. В сучасних умовах державна кадрова політика спрямована на формування якісного кадрового потенціалу, який є важливим інтелектуальним та професійним ресурсом суспільства. Для цього необхідно забезпечити державні органи та органи місцевого самоврядування

висококваліфікованими та компетентними кадрами, які здатні ефективно працювати в умовах євроінтеграції та інформаційного суспільства.

2. Інноваційні підходи в управлінні кадровим забезпеченням адміністрування водних ресурсів спрямовані на підвищення ефективності та результативності діяльності цієї галузі. До таких підходів належать: застосування цифрових технологій, залучення інноваційних HR-практик, міжнародне співробітництво тощо. Застосування цифрових технологій передбачає їх використання для автоматизації та оптимізації багатьох процесів управління персоналом, таких як набір, оцінка, навчання та розвиток, управління кар'єрою. Наприклад, цифрові платформи можуть використовуватися для проведення онлайн-тестування кандидатів, онлайн-навчання та розвитку державних службовців, а також з метою автоматизації процесів кадрового адміністрування.

3. Залучення передових HR-практик включає управління талантами, кар'єрою, змінами, які можуть бути використані для підвищення ефективності управління персоналом в сфері адміністрування водних ресурсів. Наприклад, управління талантами можна використано для виявлення та розвитку потенційних лідерів у галузі, управління кар'єрою може бути використано для створення умов для професійного та кар'єрного зростання державних службовців, а управління змінами може бути використано для ефективного впровадження змін у галузі. Розвиток міжнародного співробітництва у сфері управління персоналом сприятиме залученню досвіду міжнародних організацій та обміну передовими практиками (наприклад, державні органи України можуть брати участь у міжнародних програмах та проектах з підвищення кваліфікації державних службовців у галузі адміністрування водних ресурсів). Для ефективного управління водними ресурсами необхідно впроваджувати найкращі практики, механізми та інструменти, що дозволить забезпечити стале використання ресурсів та захист навколишнього середовища.

Література

1. Дембіцька С. Кадрове забезпечення органів державної влади в Україні. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24569/1/7-33-38.pdf>
2. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія: С. Серьогін, В. Сороко та ін. К. : НАДУ, 2011. 524 с.
3. Ключко А. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ* . 2012. № 1. С. 42-51.
4. Петровський П. Сервісна концепція державного управління / Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 8: Публічне врядування / наук. ред. кол.: В. Загорський та ін. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2011. С. 523-525.
5. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук. /ред. колегія. Ю. Ковбасюк (голова) [та ін.]. – К. : НАДУ, 2011. - Том 2: Методологія державного управління / наук.-ред. Колегія : Ю. Сурмін (співголова), П. Надолішній (співголова) [та ін.]. 2011. 692 с.
6. Лешанич Л. В., Ціпкал А. М. Кадрове забезпечення у юридичній сфері: сучасні реалії. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 157-160.
7. Ніканорова О. В. Кадрове забезпечення реформи децентралізації: до проблем організації служби в органах місцевого самоврядування в Україні. *Правові новели*. 2018. № 4. С. 216-222.
8. Котельникова Ю. М. Кадрове забезпечення у підвищенні енергоефективності діяльності підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 28(1). С. 152-59.
9. Пархоменко-Куцевіл О. І. Кадрове забезпечення системи публічного управління: історичний контекст. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2018. Вип. 2. С. 132-136.
10. Селіванов С. В. Кадрове забезпечення державної служби в Україні: сучасний стан та об'єктивна необхідність його модернізації. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2018. Вип. 5. С. 70-76.

References

1. Dembits'ka, S. (2014), "On staffing authorities in Ukraine", available at: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24569/1/7-33-38.pdf> (Accessed 25 Dec 2023).
2. Ser'ohin, S. and Soroko, V. (2011), Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of public administration], vol. 6, Derzhavna sluzhba upravlinnia [Public Service], NADU, Kyiv, Ukraine.
3. Klochko, A. (2012), "The concept and content of staffing of internal affairs bodies of Ukraine", Naukovyj visnyk Dnipropetrovs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav, vol. 1, pp. 42-51.
4. Petrovs'kyj, P. (2011), "Service concept of public administration", Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of public administration], vol. 8, Publichne vriaduvannia upravlinnia [Public administration], LRIDU NADU, L'viv, Ukraine, pp. 523-525.
5. Kovbasiuk, Yu. (2011), Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of public administration], vol. 2, Metodolohiia derzhavnoho upravlinnia upravlinnia [Methodology of public administration], NADU, Kyiv, Ukraine.
6. Leshanych, L.V. and Tsipkal, A.M (2023), "Staffing in the legal sector: current issues", Analitychno-porivnial'ne pravoznavstvo, vol. 5, pp. 157-160.
7. Nikanorova, O.V. (2018), "Personnel provision of the decentralization reform: to the problems of service organization in local self-government bodies in Ukraine", Pravovi novely, vol. 4, pp. 216-222.
8. Kotel'nykova, Yu.M. (2018), "Personnel provision in enhancement of energy efficiency of enterprises", Prychornomors'ki ekonomichni studii, vol. 28 (1), pp. 152-59.
9. Parkhomenko-Kutsevil, O.I. (2018), "Personal providing of the system of public administration: historical context", Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia, vol. 2, pp. 132-136.
10. Selivanov, S.V. (2018), "Staffing of the civil service in Ukraine: the current state and the objective necessity of its modernization", Publichne upravlinnia i administruvannia v Ukraini, vol. 5, pp. 70-76.

Стаття надійшла до редакції 01.01.2024 р.