

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. № 11.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.11.10>

УДК 364:364.4

Н. В. Дацій,

д. держ. упр., професор, професор кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління, Поліський національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0640-6426>

Д. В. Рогожкін,

магістр спеціальності «Публічне управління та адміністрування» кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління,

Поліський національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-5458-4748>

О. В. Молчановський,

магістр спеціальності «Публічне управління та адміністрування» кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління,

Поліський національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7188-5205>

Т. А. Маишталер,

магістр спеціальності «Публічне управління та адміністрування» кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління,

Поліський національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-8676-713X>

**СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СТАНОВЛЕННІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА НАДАННЯ МЕДИЧНИХ
ПОСЛУГ**

N. Datsii,

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

D. Rogozhkyn,

Master of specialty "Public management and administration" of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

O. Molchanovskyi,

Master of specialty "Public management and administration" of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

T. Mashtaler,

Master of specialty "Public management and administration" of the Department of Economic Theory, Intellectual Property and Public Administration, Polissia National University, Zhytomyr

SOCIAL TECHNOLOGIES IN ESTABLISHING PERSONNEL POTENTIAL OF THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PROVISION OF MEDICAL SERVICES

Виділено та доповнено, виходячи із самої сутності кадрового потенціалу, а також зі специфіки процесів його формування та розвитку в системі державної служби, визначення поняття «Кадровий потенціал системи публічного управління». У ході проведеного дослідження розкрито соціологічні підходи до вивчення кадрового потенціалу системи державного управління та його змістовний, структурний та функціональний компоненти. Виділено базові засади до діагностики кадрового потенціалу системи державного управління, складено схему для її проведення та проведено загальну діагностику кадрового потенціалу державної служби.

На основі отриманих результатів виділено поточний рівень стану кадрів органів державної влади та управління на сучасному етапі проведення кадрової політики держави, що дозволяє зробити висновки про рівень її ефективності в цілому та виділити основні напрямки подальшої розробки стратегії її розвитку. Обґрунтовано проблеми на основних напрямках становлення кадрового потенціалу під час реалізації концепцій формування національної кадрової політики системи державного управління у сучасних умовах.

Отримані в ході дослідження дані дозволяють стверджувати, що сучасній системі публічного управління не вистачає сильної кадрової політики, спрямованої не лише на підбір персоналу та його професійний розвиток, але також на створення чіткої системи мотивації праці та стимулів до досягнення високих результатів діяльності, планування кар'єри держслужбовців, підтримка високого рівня організаційної культури. Результати проведеного дослідження показують, що кадрова політика органів державної влади та управління зараз гостро потребує систематизації та встановлення єдиного підходу до її реалізації, нормативного, процедурного та інформаційного забезпечення.

Існуючий на даний момент механізм державного регулювання кадрової політики не дозволяє кадровим службам органів державної влади належним чином впливати на багато процесів управління та їх роль найчастіше зводиться до проведення традиційних заходів щодо формування кадрового складу. Визначено роль та функції соціальних технологій у механізмі кадрового управління органів державної влади, як ефективних засобів та способів використання кадрового потенціалу системи державного управління, що забезпечують побудову системи оптимального використання та розвитку соціального потенціалу державних службовців, та обґрунтовано необхідність розробки єдиної державної концепції його соціально-технологічного забезпечення. Окремо розглянуто особливості соціальних технологій, спрямованих безпосередньо на оптимізацію кадрового управління державної служби, пов'язаних із виробленням ефективних форм та методів формування та управління її кадровим потенціалом, та запропоновано шляхи вдосконалення їх використання. Обґрунтовано необхідність нормативно-правового закріплення та впровадження інноваційних соціальних технологій у процеси становлення управлінського кадрового потенціалу органів державної

влади, що сприяють модернізації та соціально-орієнтованому розвитку державної служби.

Based on the very essence of personnel potential, as well as the specifics of the processes of its formation and development in the civil service system, the definition of the concept of "Personnel potential of the public administration system" has been highlighted and supplemented. In the course of the conducted research, sociological approaches to the study of the personnel potential of the state administration system and its substantive, structural and functional components were revealed. The basic principles for the diagnosis of the personnel potential of the state administration system were identified, a scheme for its implementation was drawn up, and a general diagnosis of the personnel potential of the civil service was carried out. On the basis of the obtained results, the current level of the state of personnel of state authorities and management at the current stage of the implementation of the state's personnel policy is highlighted, which allows us to draw conclusions about the level of its efficiency as a whole and to highlight the main directions of further development of its development strategy. The problems in the main directions of formation of personnel potential during the implementation of the concepts of formation of the national personnel policy of the state administration system in modern conditions are substantiated. The data obtained during the research allow us to assert that the modern system of public administration lacks a strong personnel policy aimed not only at the selection of personnel and their professional development, but also at the creation of a clear system of work motivation and incentives to achieve high performance results, career planning civil servants, maintaining a high level of organizational culture. The results of the research show that the personnel policy of state authorities and management is now in dire need of systematization and establishment of a unified approach to its implementation, regulatory, procedural and information support. The currently existing mechanism of state regulation of personnel policy does not allow the personnel services of state authorities to properly influence many management processes, and their role is most often reduced to conducting traditional measures for the formation of personnel. The role and functions of social technologies in the personnel management mechanism of state authorities, as effective means and methods of using the personnel potential of the

public administration system, which ensure the construction of a system of optimal use and development of the social potential of public servants, are determined, and the need to develop a unified state concept of its socio-technological software. The features of social technologies, aimed directly at the optimization of personnel management of the civil service, related to the development of effective forms and methods of formation and management of its personnel potential, are considered separately, and ways of improving their use are proposed. The need for regulatory and legal consolidation and introduction of innovative social technologies in the processes of establishing the managerial personnel potential of state authorities, which contribute to the modernization and socially oriented development of the public service, is substantiated.

Ключові слова: *кадровий потенціал, надання медичних послуг, система публічного управління, соціальні технології.*

Keywords: *personnel potential, provision of medical services, public management system, social technologies.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

На рубежі ХХ-ХХІ століть відбувається перехід від індустріального суспільства до інформаційного, провідна роль у якому належить соціальному управлінню, що функціонує в системі людських відносин і впливає як на суспільство загалом, так і на окремі колективи, групи та індивідууми. У системі соціального управління пріоритетом є «людський фактор», таким чином, неодмінною умовою досягнення успіху стають знання, вміння та особисті якості людей, їх моральні та моральні принципи, ціннісні орієнтації, норми поведінки. У свою чергу, зміни, що відбуваються в суспільстві, тягнуть за собою трансформації і в державному управлінні, оскільки вимоги, що пред'являються суспільством до державної служби з питань підвищення якості послуг, що надаються нею, з виконання соціальних гарантій громадян, постійно зростають.

Державна служба має ефективно виконувати покладені на неї державні повноваження та регулювати суспільні відносини. Однак ці вимоги в сучасних умовах ринкової економіки вступають у суперечність із низьким рівнем професіоналізму та застарілими технологіями роботи державних організацій, що створює напруженість у цій сфері соціальних відносин. Удосконалення системи публічного управління тісно взаємопов'язане зі створенням умов для повноцінної реалізації здібностей та можливостей державних службовців, тому що в тому числі від їх професіоналізму, індивідуальних здібностей, соціально-психологічних особливостей та потреб залежить внутрішнє середовище державної служби, її зміст, а також форми та способи функціонування.

Відповідно, у роботі з формування та управління кадровим потенціалом державної служби необхідно враховувати, перш за все, «людський фактор» та його соціально-психологічні аспекти. Звісно ж, застосування соціальних технологій у системі державної служби як ефективних засобів і способів використання «людського фактора» та досягнення соціального результату забезпечить побудову системи оптимального застосування та розвитку соціального потенціалу кожного державного службовця, і, відповідно, всього кадрового потенціалу системи державного управління в цілому.

На даний момент сучасній державній службі не в повному обсязі вистачає сильної кадрової політики, спрямованої на створення чіткого механізму регулювання кадрових процесів, що дозволяє належним чином формувати кадрові ресурси, розподіляти їх та орієнтувати на пріоритетні напрямки. Мета впровадження соціальних технологій у практику системи публічного управління повинна полягати не у зміні способів та засобів управління людьми, а у створенні високого рівня соціальної системи, де могли б вільно розвиватися внутрішні можливості кожної людини. Таким чином, технологія стає нероздільною з культурою управління і являє собою соціальну практику, способи управління взаємодією, регулювання та контролю. При цьому систему мотивації до трудової діяльності необхідно

вибудовувати, орієнтуючись безпосередньо на трудову діяльність з її творчим наповненням, а також на матеріальні та моральні фактори.

Невирішеною залишається проблема створення єдиної науково обґрунтованої системи професійної підготовки та перепідготовки державних службовців, вона, як і раніше, переходить з однієї державної програми розвитку державної служби в іншу. Як показує аналіз результатів програм та думок експертів, за цей період вдалося скоригувати правову та методичну базу, провести аналітичні дослідження та кілька пілотних проектів, проте досі гостро постає питання про дефіцит кваліфікованих кадрів, особливо регіонального рівня.

Поспішність, стрімкість проведення реформ та впровадження інновацій, їх неузгодженість - все, що особливо стосується підготовки кадрів системи публічного управління, починаючи з самих освітніх організацій, часто призводять до зворотного ефекту, хоча в цих галузях навпаки особливо важливі планомірність, послідовність та виваженість на кожному етапі. Проблему ефективного формування кадрового потенціалу державної служби необхідно вирішувати комплексно з огляду на всі фактори впливу, як внутрішні, так і зовнішні. У існуючих програмах розвитку державної служби немає інноваційних технологій, спрямованих на стратегічне формування та розвиток кадрового потенціалу. Вони також не враховують, наприклад, такий важливий чинник, як рівень престижу державної служби у суспільстві, адже від нього багато в чому залежить якість наповнення її кадрового потенціалу, а також його культурна, моральна та професійна складові.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Соціологічний аналіз публічного управління та, зокрема, державної служби, має багату традицію як за кордоном, так і в нашій країні. Величезний вплив на дослідження вчених у цій галузі у ХХ столітті надали праці з теорії бюрократії М.Вебера, і навіть концепції держави Е. Дюркгейма, П Бурдьє та інших. Продовжуючи розвивати концепцію раціональної бюрократії, Т. Парсонс, Р. Мертон, М. Крозьє розглядали державну службу як невід'ємний елемент

суспільства як системи. Концепція «Державного менеджменту» Д. Кеттла, К. Худа, Г. Пітерса, Н. Парісона, Н. Менніга та ін. дала початок новій традиції бачення державної служби та її ролі в управлінні державою. Питання соціальної інженерії та соціальних технологій, а також їх теоретична та методологічна розробка розглядалися в роботах К. Поппера, М. Істмена, К. Манхейма, Р. Паунда та ін. західних дослідників.

Зі зростанням значущості людських ресурсів в управлінському процесі і саме в рамках соціології управління можна розглянути природу і характер професіоналізації кадрів як складного соціального явища у сфері управління, розкрити існуючі зв'язки між кадровою політикою та процесами професійного розвитку персоналу, в тому числі і на державній службі. При цьому слід наголосити, що єдина концепція соціально-технологічного забезпечення системи державного управління в нашій країні, зокрема щодо формування кадрового потенціалу, доки не склалася. Це пояснює необхідність подальшої розробки та впровадження соціальних технологій у систему публічного управління, зокрема у сфері формування та розвитку її кадрового потенціалу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Провести аналіз та визначити соціальні технології у становленні кадрового потенціалу системи публічного управління.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Одним з ключових компонентів змісту сучасної державної національної політики є формування та розвиток кадрового потенціалу державної служби як стратегічного фактора, багато в чому визначального успіху реалізації державних стратегій соціально-економічного розвитку України. Уявлення про кадровий потенціал складається як про систему інтеграції та соціалізації людських ресурсів в організації, при цьому окремо виділяється суб'єктивний аспект, зумовлений соціально-поведінковими компонентами та концепцією професійної діяльності. Це дозволяє припустити, що взаємозв'язок кадрового потенціалу державної служби з

діяльністю органів державної влади та управління, з одного боку, проявляється у його безпосередньому впливі на ефективність діяльності державної служби в цілому, оскільки він є її основною рушійною силою, і навпаки, використання явних та прихованих можливостей кадрового потенціалу державних службовців можливо лише у тих об'єктивних межах, які можна визначити безпосередніми функціями та організацією діяльності органів державної влади, зокрема, їхнє кадрове управління.

При цьому на становлення кадрового потенціалу державної служби багато в чому впливатимуть фактори довкілля - соціально-економічні, демографічні, соціокультурні та ін. У самій сутності поняття кадрового потенціалу державної служби закладено багатоаспектність і багаторівневість завдань, що стоять перед державою, щодо його формування та регулювання. У зв'язку з багатоаспектністю даного явища, і навіть специфікою процесів розвитку досліджень у цій галузі, склався великий понятійний апарат.

У ході теоретичного вивчення аналізованої проблематики уточнено понятійний апарат у галузі управління, зокрема, розроблено авторське трактування поняття «кадровий потенціал системи публічного управління». Виходячи з самої сутності кадрового потенціалу, а також зі специфіки процесів його формування та розвитку в системі державної служби, під «кадровим потенціалом системи публічного управління» слід розуміти сукупну здатність всього наявного кадрового ресурсу державних службовців, що досягається за допомогою професійної освіти, досвіду та інших службових ресурсів, і що реалізується через їх трудову діяльність, спрямовану виконання поставлених державою та суспільством цілей і завдань певному етапі у суспільному розвитку.

При цьому воно тісно пов'язане з поняттям «людського потенціалу» і значною мірою залежить від загального рівня розвитку людського потенціалу країни, оскільки його характеристики формуються у суспільстві, наприклад, такі як соціально-психологічні якості службовців, культура, освіта та інші. Рішення поставлених у дослідженні завдань щодо формування та розвитку кадрового потенціалу державної

служби із застосуванням сучасних соціальних технологій передбачає використання дослідницького підходу для оцінки поточного стану кадрового потенціалу державної служби, тобто проведення соціально-статистичних досліджень, а також управлінського підходу для розробки стратегій його розвитку із застосуванням сучасних соціальних технологій.

В даний час відбувається якісний перегляд традиційних соціальних технологій у кадровому управлінні державної служби, впроваджуються сучасні форми роботи з кадрами, такі як, наприклад, формування та розвиток усіх рівнів кадрового резерву органів державної влади, перегляд системи кадрового планування, особистісної та професійної діагностики та оцінки, безперервної професійної підготовки та перепідготовки кадрів, технології ротації кадрів, системи індивідуального планування та розвитку кар'єри державних службовців тощо.

Одним із недоліків процесів реформування кадрової політики щодо формування та управління кадровим потенціалом державної служби є відсутність планування та регулярного проведення систематизованої діагностики та оцінки стану кадрового потенціалу системи публічного управління на різних етапах проведення реформ. У цьому дослідженні доведено, що виявлення ефективності проведеної кадрової політики держави на різних етапах необхідне виявлення поточного рівня стану кадрів органів державної влади та управління за допомогою постійної діагностики стану кадрового потенціалу державної служби в цілому, а також розвитку професіоналізму та компетенції державних службовців зокрема, дозволить на основі аналізу зібраної інформації розробляти адекватні управлінські рішення та створювати сприятливі умови для їх реалізації.

У ході проведеного дослідження розкрито підходи до вивчення кадрового потенціалу системи публічного управління та його змістовний, структурний та функціональний компоненти. Виділено базові засади до діагностики кадрового потенціалу системи публічного управління, складено схему для її проведення та проведено загальну діагностику кадрового потенціалу державної служби. На основі

отриманих результатів виділено поточний рівень стану кадрів органів державної влади та управління на сучасному етапі проведення кадрової політики держави, що дозволяє зробити висновки про рівень її ефективності в цілому та виділити основні напрямки подальшої розробки стратегії її розвитку.

На підставі додаткових інформаційно-емпіричних даних у ході дослідження виявлено основні недоліки в ході реалізації сучасних концепцій формування національної кадрової політики системи публічного управління на основних напрямках становлення кадрового потенціалу, такі як, наприклад, низька ефективність існуючих кадрових технологій, відсутність критеріїв оцінки духовно-ціннісних та морально-етичних чинників державних службовців, значні недоліки у механізмах проведення особистісно-професійної діагностики та оцінки, а також підвищення професійної кваліфікації державних службовців, слабка організаційна культура державної служби та низький рівень її престижу у суспільстві.

Отримані в ході дослідження дані дозволяють стверджувати, що сучасній системі публічного управління не вистачає сильної кадрової політики, спрямованої не лише на підбір персоналу та його професійний розвиток, але також на створення чіткої системи мотивації праці та стимулів до досягнення високих результатів діяльності, планування кар'єри держслужбовців, підтримка високого рівня організаційної культури. Результати проведеного дослідження показують, що кадрова політика органів державної влади та управління зараз гостро потребує систематизації та встановлення єдиного підходу до її реалізації, нормативного, процедурного та інформаційного забезпечення. Існуючий на даний момент механізм державного регулювання кадрової політики не дозволяє кадровим службам органів державної влади належним чином впливати на багато процесів управління та їх роль найчастіше зводиться до проведення традиційних заходів щодо формування кадрового складу.

Соціальне середовище з її багатоплановою структурою є об'єктивною основою соціалізації і при цьому є головним системоутворюючим фактором цього процесу. З цієї причини взаємодія особистості із соціальним середовищем привертає увагу

теоретичної та прикладної соціології. Соціальне середовище державних службовців є їх найближчим оточенням, сферою їхніх соціальних зв'язків і відносин, залучені до них безпосередньо чи опосередковано через форми поділу праці та систему розподілу.

У ході дослідження виявлено, що на формування кадрового потенціалу безпосередньо впливають фактори як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Серед внутрішніх чинників впливу формування кадрового потенціалу системи управління, можна назвати: державну кадрову політику (у сфері залучення, відбору та розстановки кадрів, формування та розвитку кадрового резерву, безперервної професійної освіти, оцінки та мотивації державних службовців тощо); трансформаційні процеси, що відбуваються у соціально-професійній структурі кадрового складу державної служби внаслідок її реформування; фінансові, ресурсні, організаційні та інші повноваження органів державної влади; духовно-моральні та культурні цінності державних службовців; баланс інтересів державних службовців з інтересами та потребами у суспільному розвитку та ін.

На перший план виносяться проблеми професіоналізації управлінських кадрів державної служби, основною причиною яких є існуючий на даний момент механізм державного регулювання кадровими процесами, що не дозволяє належним чином розподілити кадрові ресурси та направити їх на пріоритетні напрямки. Одним із пріоритетних завдань кадрової політики державної служби має стати максимально можливе підвищення знань та професійного досвіду фахівців, при цьому важливо підвищувати мотивацію у державних службовців до свого професійного розвитку. На сучасному етапі реформування державної цивільної служби проблема формування її кадрового потенціалу, що відповідає сучасним вимогам до професійних і особистісних якостей державних службовців, які постійно ускладнюються, як і раніше актуальна і вимагає подальшої наукової розробки підходів до її вирішення. Йдеться про необхідність удосконалення системи державної служби у бік відкритості та гнучкості по відношенню до суспільства, регулювання механізмів кадрового

управління, спрямовуючи їх на підвищення мотивації до праці та вироблення стимулів для прагнення до професійного зростання та розвитку у державних службовців, подальшої розробки антикорупційних стратегій політики держави тощо.

Успіх кадрової політики залежить також і від систематичного моніторингу впливу навколишнього середовища та адаптації державної служби до зовнішніх впливів. На першому плані виходять стратегічні питання управління кадровим потенціалом, організація їх у цілісну систему. До зовнішніх факторів, що впливають також і на відтворення кадрів, належать такі: соціально-економічний розвиток суспільства; економічні, соціокультурні, соціально-демографічні та міграційні процеси, що відбуваються в країні; специфіку сфери державного управління; стан державної системи вищої професійної освіти; рівень престижу державної служби у суспільстві та ін.

Як показало дослідження процесів формування кадрового потенціалу системи державного управління, витоки багатьох проблем, пов'язаних із низьким рівнем його професіоналізації, криються також і в соціальних проблемах системи вищої професійної освіти та тісно взаємопов'язані з розвитком усього суспільства загалом. Ще одним важливим фактором, що впливає на формування кадрового потенціалу системи публічного управління, є ситуація на ринку праці, особливо на ринку праці молодих фахівців, випускників вищої професійної освіти.

Як показав проведений соціологічний аналіз поточного стану кадрів органів державної влади та управління, йде приплив молодих кадрів, інтерес серед молоді до роботи в органах державної влади наразі досить високий. Проте досить складна та заплутана ситуація на ринку праці молодих фахівців, особливо в секторі публічного управління, в сукупності з недоліками в системі пошуку та відбору кадрів, а також адаптації та мотивації молодих фахівців на державній службі, що тягнуть за собою значну плинність кадрів. Це приводить до того, що державні витрати на підготовку фахівців у цих областях здебільшого так і залишаються не відшкодованими.

Одночасно необхідно підвищувати авторитет та престиж державної служби у суспільстві, адже від рівня суспільного престижу залежить якість поповнення кадрового потенціалу, його культурна, моральна та професійна складові. Сучасній державній службі необхідно виробити і запровадити високо духовну систему цінностей і норм, оскільки відсутність культури та духовності державних службовців знижує рівень престижу як державної служби, а водночас і всієї системи структури державної влади. На даний момент це залишається однією з найактуальніших проблем державної влади, зрушення у вирішенні якої залишаються наразі незначними. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що сучасній державній кадровій політиці необхідний комплексний підхід для вирішення проблем у сфері формування кадрового потенціалу державної служби, що враховує вплив соціальних факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Для поліпшення негативної тенденції, що склалася, важливо, насамперед, створити ефективну систему управління кадрами державної служби і побудувати діючий механізм стимулів і мотивацій для державних службовців. З метою реалізації даних завдань розробляються та впроваджуються в систему кадрового управління державної служби соціальні технології, спрямовані на підвищення професійної підготовки управлінських кадрів, а також формування та регулювання управлінського резерву державної служби, одночасно прогнозуючи можливу перспективу формування кадрового потенціалу в динаміці.

Удосконалення системи управління державної служби тісно взаємопов'язане зі створенням умов для повноцінної реалізації здібностей та можливостей державних службовців, оскільки саме від їх професіоналізму, індивідуальних здібностей, соціально-психологічних особливостей та потреб залежить внутрішнє середовище державної служби, її зміст, а також форми та способи функціонування. Відповідно, у роботі з формування та управління кадровим потенціалом державної служби необхідно враховувати, перш за все, людський фактор та його соціально-психологічні аспекти.

Важливим напрямом в оптимізації кадрового управління державної служби є реалізація соціально-технологічного підходу, розробка та впровадження технологій впливу на систему організаційних умов діяльності державних службовців: кадрованих технологій, що регулюють всю систему професійної соціалізації державних службовців; технологій мотивації, спрямованих на ініціацію спонукання державних службовців до підвищення якості та продуктивності своєї праці; технологій формування організаційної культури державної служби тощо. Для вирішення існуючих нині проблем у сфері формування та розвитку кадрового потенціалу системи державного управління потрібна розробка та впровадження різних державних програм за допомогою сучасних соціальних технологій, в основу яких закладено достовірне, перевірене соціологічне знання, кінцевий продукт соціологічних досліджень.

Соціальні технології в даному випадку виступатимуть як особливий вид соціальної теорії, яка порушує, вивчає та обґрунтовує питання вивчених суспільних явищ та оперування отриманими результатами пізнавальної діяльності. Соціальна технологія є способом досягнення суспільних цілей, зміст якого полягає в поетапному здійсненні діяльності. Причому, етапи та порядок їх здійснення заздалегідь та ретельно розробляються з опорою на наукові знання та з урахуванням специфіки сфери, в якій здійснюється діяльність. Етапи є систематизованими процесами, які, у свою чергу, можна розділити на кілька поетапних стадій, синхронізованих за часом, контрольованих і регульованих в динаміці, і об'єднаних єдиним завданням завершеності процесу.

Соціальні технології, у такому разі, мають дві форми: проекту, що складається з процедур та етапів, та безпосередньо діяльності, що вибудовується згідно з цим проектом. Необхідність їх застосування у сфері кадрового забезпечення державної служби обумовлена соціальною практикою, що виникає в результаті взаємодії структури - державної служби, як соціального інституту, з одного боку, і державних службовців - діячів, що впливають своїми діями на процес її розвитку, з іншого. Чим

більше структура насичена інноваційним змістом, тим більше можливостей є у діячів приєднатися до процесів її перетворення за допомогою соціальних технологій. Зворотний зв'язок обумовлений внутрішнім прагненням особистості до безперервного руху і розвитку в соціальному просторі, що її змінює, розширення свого життєвого середовища, а також постійної зміни напрямів і способів здійснення своєї діяльності згідно з новими умовами, в яких вона виявляється, шляхом набуття відповідних нових соціальних статусів та вивчення відповідних ролей.

Застосування соціальних технологій у системі державної служби як ефективних засобів та способів використання «людського фактора» та досягнення соціального результату забезпечить побудову системи оптимального використання та розвитку соціального потенціалу кожного державного службовця, а також трудових колективів та відносин усередині трудових колективів, що у свою чергу, призведе до цілеспрямованих політичних, економічних, соціальних, соціально-психологічних та духовно-моральних результатів.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Мета впровадження соціальних технологій у практику управління організацією полягає не у зміні способів та засобів управління людьми, але у створенні високого рівня соціальної системи, де могли б вільно розвиватися розумові та фізичні можливості кожної людини, таким чином вони виступають свого роду мірою розвитку людини. При цьому система мотивації до професійної діяльності ґрунтується не на указах та інструкціях, а орієнтується безпосередньо на саму трудову діяльність, з її творчим наповненням, а також на матеріальні та моральні чинники.

Література

1. Ільч Л. М., Якимов Н. С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні. Економіка та держава. 2015. № 8. С. 82-86.

2. Гуменна К.Р. Порівняльний аналіз цифрових стратегій України та Польщі. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія: Державне управління. 2019. № 4. С. 77–85.

3. Литвин Н.Т. Інформаційне суспільство як головний пріоритет перспективного розвитку держави. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2017. № 876. С. 157–162.

References

1. Ilyich, L. M. and Yakimov, N. S., (2015), “Modern technologies of profiling the unemployed population and possibilities of their application in Ukraine”, *Ekonomika ta derzhava*, vol. 8, pp. 82-86.

2. Humenna, K.R., (2019), “Comparative analysis of digital strategies of Ukraine and Poland”, *Visnyk Natsional'noyi akademiyi derzhavnoho upravlinnya pry Prezydentovi Ukrayiny. Seriya: Derzhavne upravlinnya*, vol. 4, pp. 77–85.

3. Lytvyn, N.T., (2017), “Information society as the main priority for the future development of the state”, *Visnyk Natsional'noho universytetu «L'vivs'ka politekhniky»*, vol. 876, pp. 157–162.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2024 р.