

УДК 351.9

СТАН УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ В  
УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Бріль Михайло Сергійович,  
кандидат економічних наук,  
доцент кафедри державного управління  
публічного адміністрування та економічної політики  
Барановський Дмитро Васильович,  
аспірант кафедри державного управління,  
публічного адміністрування та економічної політики  
за спеціальністю «Публічне управління та  
адміністрування»  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Попри економічну та політичну нестабільність, 24 лютого 2022 року для України розпочався новий етап викликів – повномасштабна та загарбницька війна російської федерації. У державі було запроваджено військовий стан, що в сукупності порушило нормалізоване функціонування усіх сфер суспільства. Державна служба не стала виключенням, оскільки відбулося активне загострення очікувань громадянського суспільства від влади, що вимагало сформувати дієву систему державного управління для розробки стратегій поточного відновлення та повоєнного розвитку регіонів. Державним службовцям довелося адаптуватися до роботи в умовах нових реалій, які супроводжуються постійною небезпекою.

Забезпечення ефективної діяльності організацій публічної сфери покладається на служби управління персоналом, які мають активізуватися якісному підборі кваліфікованого персоналу. Враховуючи той факт, що досвіду роботи з кадрами державної служби в умовах війни немає, актуальним залишається розгляд стану управління персоналом організацій публічної сфери

у період воєнного часу, яке дозволить виокремити актуальні проблеми для подальшого їхнього вирішення.

На сьогоднішній день, управління персоналом організацій публічної служби все більше привертає увагу дослідників, таких як О. М. Руденко, Н. О. Алюшина, С. Ващенко та інші. Незважаючи на воєнний стан, наша країна поступово переходить до цифрової держави, активно використовуючи інформаційно-комунікаційні технології в управлінні людськими ресурсами на державній службі. Основні проблеми у цифровій трансформації служб управління персоналом відзначаються у працях І. В. Матвеєнко, І. М. Сопілко та інші.

Метою даної роботи є аналіз сучасного стану управління персоналом організацій публічної сфери в умовах воєнного часу.

Повномасштабне вторгнення російської федерації докорінно змінило державну службу, оскільки у своїй діяльності необхідно по-новому перебудовувати свою роботу: пришвидшення прийняття оперативних управлінських рішень, гнучкість стилю керівництва, покращення комунікаційних процесів, піклування про безпеку державних службовців, їхнього ментального здоров'я, підтримання постійної продуктивності та вмотивованості [1, с.131].

В умовах воєнного стану управління персоналом організацій публічної сфери зіштовхнулося з рядом проблем. Серед них є швидка адаптація до сьогодення – непередбачувані події призводять до необхідності швидкого реагування зі сторони роботодавців, а управління персоналом повинно приймати оперативні рішення, а також потребує змін у структурі організації. С. Ващенко відзначає у своїй праці [2, с. 20], що для підвищення прозорості та управління державних служб досить часто використовують сучасні платформи та сервіси, такі як Zoom для комунікації в команді, Google Docs для можливості спільної обробки документів, Google Drive, Dropbox – можливість зберігання великого масиву спільної інформації. На думку дослідника, така тенденція прискорила впровадження системи електронного документообігу державних установ

практично в два рази. Актуальною на сьогоднішній день залишається проблема браку кваліфікованих працівників. Відповідно до статистики Національного агентства з питань державної служби (далі – НАДС), у кінці 2022 року на тимчасово окупованих територіях перебувало 4713 держслужбовців. Частина працівників державної служби виїхала за кордон, інша частина – внутрішньо переміщені особи. Понад 3,5 тисяч робітників на той час перебували на фронті, захищаючи Україну [3].

Найголовнішою проблемою, з якою зіштовхуються управління персоналом організацій публічної сфери – це питання безпеки та охорони праці. На сьогоднішній день у кожному місці країни різна безпекова ситуація, тому необхідно постійно вживати різних заходів для запобігання можливим загрозам життю державних службовців. У такій ситуації, варто відзначити, що в Україні у публічних установах активно використовуються різні форми роботи, а саме у штатному режимі, дистанційне виконання посадових обов'язків, а також поєднання роботи в режимі on-line і offline. Як зазначає у своєму дослідженні Н. О. Алюшина [4, с. 12], що в умовах воєнного стану більшість держслужбовців працюють у штатному режимі – 67,8 %, у той час, як під час карантину залишилися працювати – 37, 6 %. Такі показники свідчать, про високу відповідальність кадрового складу організацій, які намагаються підтримувати якісно забезпечувати послугами громадян у регіонах.

Варто відзначити, що в умовах воєнного стану відбулися зміни у прийнятті на державну службу спеціалістів, а також їхній подальший розвиток в організації, а саме згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12 травня 2022 року № 2259-IX – проведення конкурсу для вступу на державну службу не є актуальним, уся процедура зводиться до подачі письмової заяви [5]. Також не проводиться конкурс на підвищення посади, а діє єдиний спосіб підвищення – це пряме призначення на певний період часу, що у деяких установах призводить до конфліктних ситуацій [2, с. 21].

У період воєнного стану цифрові перетворення в Україні тільки

пришвидшуються, органи державної влади не є виключенням. Як показує практика, набір компетенцій держслужбовців не відповідає високому рівні, що унеможливорює надання якісних послуг громадянам. Ряд проблем, які стосуються кадрового забезпечення на державній службі були окреслені ще 1 грудня 2017 року Розпорядженням КМУ № 844-р «Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо їх реалізації» [6]. Відповідно до Розпорядження основними проблемами є:

відсутність автоматизації процесів управління людськими ресурсами в більшості державних органів;

недостатність функцій моніторингу результативності діяльності державних органів;

відсутність відкритості та прозорості інформації про людські ресурси в державних органах;

відсутність достатньої електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів і недостатній рівень розвитку інформаційно-телекомунікаційної інфраструктури;

недостатній рівень знань і навичок у державних службовців та інших працівників державних органів щодо використання інформаційної системи;

низький рівень організації навчання державних службовців, інших працівників державних органів з питань використання інформаційної системи [6].

Поступово проблеми відсутності автоматизації процесів управління людськими ресурсами в державних органах та відсутності прозорості та відкритості інформації частково вирішуються. НАДС започаткувала інтегровану інформаційну систему «HRMIS», на думку І. В. Матвеєнко [7], таким чином було розпочато автоматизацію систем управління персоналом на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

І. М. Сопілко у своїй праці [8], підкреслює переваги ресурсу «HRMIS», дослідник відзначає, що це може допомогти в узагальненні інформації про

людські ресурси державними органами, покращить ефективність робочого часу, завдяки швидкій обробці інформації, підвищить рівень мотивації та продуктивності, удосконалив робочі процеси.

У свою чергу, новітні ресурси можуть спричинити службам управління персоналом організацій публічної сфери додаткові ризики. Інформаційні дані кадрового складу, в залежності від установи, мають високу критичність, тому завжди є можливість витоку даних, що призведе до негативних наслідків, особливо під час війни з російською федерацією. У такому випадку, використання подібних інформаційно-комунікаційних систем має супроводжуватися високим рівнем захисту та безпеки.

Таким чином, управління персоналом організацій публічної сфери в умовах воєнного стану зіштовхнулося з новими викликами та завданнями. Необхідно швидко адаптуватися до змін, які по-різному відбуваються у кожному регіоні. Забезпечувати сталість та розвиток кадрового складу організації відповідно до нових реалій. Для вирішення проблем з цифровими процесами слід освоювати інформаційну систему «HRMIS», яка була започаткована НАДС. Разом з тим проводити навчання персоналу по роботі з ІКТ та забезпечувати надійну безпеку персональних даних.

#### Література:

1. Руденко О. М. Особливості управління людськими ресурсами на державній службі в Україні в умовах воєнного стану / О. М. Руденко // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. – 2023. – Т. 34 (73). - № 6. – С. 129-135
2. Ващенко С. Особливості управління людськими ресурсами на державній службі в Україні в умовах воєнного стану / С. Ващенко, В. Губенко // Публічне управління: концепція, парадигма, розвиток, удосконалення. – 2024. - № 8. – С. 17-27
3. Офіційний сайт Національного агентства України з питань державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://>

nads.gov.ua/https://nads.gov.ua/ (дата звернення 25.10.2024)

4. Алюшина Н.О. Розвиток інституту державної служби в умовах карантину та воєнного стану [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://epa.nltu.edu.ua/Archive/70/507001.pdf> (дата звернення 25.10.2024)

5. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 12.05.2022 №2259-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2259-20> (дата звернення: 25.10.2024)

6. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації [Електронний ресурс] : Розпорядження Каб. Міністрів України від 1 грудня 2017 року № 844-р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-%D1%80#Text> (дата звернення 25.10.2024)

7. Матвєєнко І. В. Управління персоналом в системі державної служби України в умовах цифровізації / І. В. Матвєєнко, Г. О. Панченко // Наукові перспективи. – 2022. – Вип. 9 (27). – С. 157-170

8. Сопілко І. М. Автоматизація і цифровізація процесів з питань управління персоналом на державній службі / І. М. Сопілко, В. О. Крутась // Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». – 2022. – Вип. 1 (62). – С. 85-90

Науковий керівник: к.е.н., доц. М. С. Бріль

**Матеріали конференції публікуються в авторській редакції.**

