

2. Подольська О.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах / О.В. Подольська, В.В. Оберемок // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 193 – Харків: ХНТУСГ. – 2018. – С. 284-290.

3. Подольська О.В. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємствах / О.В. Подольська, В.В. Оберемок // Український журнал прикладної економіки. – 2018. – Том 3. – № 3. – С. 62–67.

**Семенцова О.В.**

доцент кафедри менеджменту і адміністрування, к.е.н., доцент  
Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

**Мруць І.Б.**

заступник начальника відділу нафтопродуктів  
філія «Центр забезпечення виробництвом» АТ «Укрзалізниця», м. Київ

## **МІФИ ТА МОЖЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПУБЛІЧНОМУ АДМІНІСТРУВАННІ**

Стратегічний менеджмент в сфері публічного адміністрування відіграє вкрай важливу роль, бо має визначальний вплив на реалізацію управлінської діяльності інших видів функціонального менеджменту в організаціях публічної сфери та системі публічного адміністрування загалом. Така теза породжує ряд міфів у сприйнятті сутності стратегічного менеджменту в системі публічного адміністрування.

По-перше, є твердження, що стратегічний менеджмент – властивий тільки вищому рівню управління та є його переважним видом управлінської діяльності. Однак без залучення організаціями публічної сфери до прийняття стратегічних рішень нижчих ланок управління, а подекуди і представників громадянського суспільства та широкого кола зацікавлених груп, можуть

виникнути несподівані додаткові перешкоди на шляху досягнення встановлених цілей. Адже взаємодія між рівнів управління, керуючою та керованою підсистемою значно впливають на ймовірність досягнення встановлених цілей.

По-друге, широко розповсюдженим є міф про те, що стратегічний менеджмент створює можливість отримання швидкого досягнення встановлених цілей. Проте, між розробленням, впровадженням, реалізацією та досягненням певних визначених результатів є певний часовий проміжок, тож досягнути поставлених цілей негайно є неможливим. Особливо це актуально для управлінських державницьких рішень, що направлені на довгострокову перспективу або охоплюють складний комплекс взаємопов'язаних та взаємозалежних суспільно-економічних процесів та явищ.

По-третє, міф про те, що стратегічний менеджмент в публічній сфері дає змогу отримати чітке та визначене уявлення щодо зовнішнього оточення та внутрішнього стану організацій публічної сфери та системи публічного адміністрування загалом в перспективному періоді. Але саме стратегічний менеджмент створює умови щодо визначення певних контурів бажаного стану системи в майбутньому та окреслити результати, які б хотіли досягнути організації публічної сфери та системі публічного адміністрування загалом. Проте, у системі стратегічного менеджменту вірогідність передбачуваних результатів у кількісному та якісному вимірі носить певний імовірнісний характер.

По-четверте, також часто зустрічаються твердження, що стратегічне управління орієнтоване виключно на довготривалий період, бо концентрація уваги на короткостроковому та середньостроковому періодах спонукає чиновників до маніпулювання фінансовими потоками з метою «прикрасити» існуючий стан справ, що в свою чергу призводить до ухвалення хибних управлінських рішень. Проте, завжди слід пам'ятати, що довгострокові цілі неможливо досягнути без проміжних заходів, що мають бути впроваджені в коротко- та середньостроковому періодах. Тож виникає питання про пошук

часової рівноваги в стратегічному управлінні. Безперечно, мета та заходи стратегічного управління в організаціях публічної сфери та в системі публічного адміністрування загалом мають вибудовуватися з орієнтуванням на довготривалий період, але при цьому мають бути вибудовані і причинно-наслідкові зв'язки з орієнтуванням на коротко- та середньостроковий період.

По-п'яте, ще одним міфом, який часто поширюється, є те, що "правильна" теорія стратегічного менеджменту надає набір правил, схем та моделей, використання яких дасть змогу досягнути надзвичайної кількості позитивних результатів. Так, дійсно, існує низка моделей, схем і підходів, однак вони не мають універсального характеру. Найбільше, чого дозволяє досягнути ефективний стратегічний менеджмент, це вироблення уніфікованого процесу прийняття стратегічних рішень в організаціях публічної сфери та в системі публічного адміністрування загалом.

Але поруч з «розвінчанням» міфів, хотілося б зупинитися на низці можливостей, що створює стратегічний менеджмент в публічному адмініструванні. Серед таких можливостей є:

- проведення аналізу зовнішнього оточення публічних організацій та внутрішнього стану системи організації публічної сфери;
- чітке визначення спрямованості діяльності організацій публічної сфери;
- підвищення рівня сприйняття в суспільстві політичного курсу держави, державницьких управлінських рішень, довіри до органів влади та інших організацій публічної сфери, формування активного громадянського суспільства, згуртування суспільства;
- знаходження балансу між інтересів різних зацікавлених груп та цілями публічного адміністрування з метою зменшення ентропії в суспільстві при прийнятті та впровадженні стратегічних рішень державного управління;
- швидше, відповідніше та влучніше реагування на зміни у зовнішньому оточенні організацій публічної сфери;

- об'єднання зусиль усіх верств населення та всіх суб'єктів господарювання навколо розробленої стратегії державного розвитку;
- створення системи мотивації задля активного та позитивного сприйняття рішень системи публічного адміністрування під час прийняття та реалізації рішень органами державної влади;
- створення сприятливої атмосфери задля активної взаємодії поміж керуючою та керованою підсистемами в публічному адмініструванні та протидії пасивному реагуванню на зміни в зовнішньому середовищі публічних організацій.

**Черевко О.А.**

студент 1 курсу магістратури,

спеціальність «Публічне управління та адміністрування»

кафедри публічного управління і проектного менеджменту

Навчальний інститут менеджменту та психології ДЗВО «Університет

менеджменту освіти», м.Київ

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У США ТА КАНАДІ**

Однією з умов забезпечення відповідності системи навчання керівних кадрів зростаючим потребам суспільства є вивчення досвіду зарубіжних країн з метою його переосмислення і пошуку шляхів впровадження в Україні [2].

Розвиток професійної та ефективної державної служби залежить від низки умов, включаючи базову законодавчу структуру, широку політичну підтримку та комплексну систему управління людськими ресурсами в рамках загальної стратегії реформ. Щоб виконати ці передумови та здійснити необхідні зміни, державним службовцям доводиться набувати додаткової кваліфікації та навичок. Тому якісні схеми підготовки державних службовців, адаптовані до нових потреб, мають вирішальне значення. Реформа державного сектора в