

**ЗАСОБИ І ТРЕНДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦІВ ПУБЛІЧНОГО ТА
ПРИВАТНОГО СЕКТОРІВ**

*Помаза-Пономаренко А. Л., к.держ.упр.,
докторант навчально-науково-виробничого центру
Національний університет цивільного захисту України
e-mail: dergupr@nuczu.edu.ua*

Підготовка висококваліфікованих кадрів – довготривалий процес, реалізації якого має передувати визначення й урахування освітніх і практико орієнтованих тенденцій, а, відтак, обґрунтування шляхів і засобів забезпечення конкурентоспроможності фахівців з економіки і підприємництва. Воно передбачає їх навчання актуальним знанням, з метою формування в них «ситуаційних» навичок і вмінь.

Варто відзначити, що за останній час суттєво змінився стиль управління та ведення бізнесу. Управління ним охоплює організацію роботи не звичних уже структурних підрозділів (відділів), а кроссфункціональних команд. Головна мета таких команд – максимально ефективно вирішити поставлене завдання, що передбачає залучення різнопланових спеціалістів, які спілкуються між собою безпосередньо (тобто напрому). За одну зустріч-нараду вони встигають оперативно та результативно вирішити ті завдання, які через бюрократичність і суб'єктивне ускладнення механізму управління затягуються на тривалий період. На корисність й ефективність роботи кроссфункціональних команд звертають увагу, наприклад, в Amazon [4]. За умови, що в ній працює більше 340 тисяч осіб, їй і досі вдається зберегти суть стартапу. За свідченням Джеффа Безоса, працівники його компанії спеціально поділені

на групи по 5-7 чоловік залежно від складності проекту [там само]. На цьому також акцентують увагу й представники наукового середовища, зокрема в галузі науки «Публічне (державне) управління й адміністрування» [1–2]. До речі, досвід функціонування кроссфункціональних команд набуває все більшого практичного розповсюдження, і в роботі не тільки приватних структур, а й державних і самоврядних, зокрема Мерей Янської міської ради Харківської області [3].

У цьому контексті серед трендів в управлінні політструктурними організаціями варто також виокремити метод стратегічного планування V2MOM – «vision» (бачення), «values» (цінності), «methods» (сукупність новаційних і дієвих методів управління), «obstacles» (перешкоди) і «measures» (оцінювання можливостей, перспектив і успіху). Застосування цього методу спрямовано на те, щоб кожен учасник проекту в організації чітко розумів свою роль у загальній справі, як можуть оцінити його продуктивність. Важливо при цьому забезпечити поступальність (короткостроковість) у плануванні, що можливо за умови вміння працівника вміло самостійно подрібнити великі завдання на малі, щоб звичайне завдання стало менш затраним і його вирішення відбувалося протягом найкоротшого часу, наприклад, за допомогою використання програми Trello. Вона дозволяє на системній основі здійснювати моніторинг стану виконання обов'язків і дотримуватися такого загальновідомого правила менеджменту, як «reality check» [5].

Безперечно, при працевлаштуванні, а також при оперативності й якості виконання поставлених завдань, залишається важливим урахування аспектів, пов'язаних із досвідом роботи. У продовження, проте, зауважимо, що в найманих працівників наразі працедавці цінують, окрім лідерських якостей, наявність «софт скілів» (м'яких навичок). До них можуть бути віднесені високий професіоналізм, у т. ч. у володінні ІКТ,

креативне мислення, командний дух, володіння іноземними мовами на рівні B2 тощо. Мова йде про підготовку «T-shape» фахівців, які, окрім основного досвіду та знань за спеціальністю, засвоїли також додаткові, суміжні навички, що, звісно, залежить від стійкості бажання та прагнень особистості в їх здобутті. Наприклад, вітається наявність у спеціаліста-маркетолога (за освітою) здібностей до створення сайтів і SMM, і не тільки в такого спеціаліста а й інших. Це зумовлено тим, що сучасне суспільство відзначається високим ступенем рухливості й інформатизації, яка, у свою чергу, передбачає повсюдність використання ІКТ у всіх сферах життєдіяльності та рівнях управління.

Отже, важливим завданням для України є забезпечення розвитку її кадрового потенціалу на основі виваженого використання положень тайм-і кроссменеджменту тощо. Власне кажучи, здійснення підготовки фахівців з підприємництва, економіки та публічного (державного) управління має відбуватися шляхом урахування таких сучасних засобів і тенденцій, як формування ситуаційних знань, м'яких навичок, персональної відповідальності, стратегічності планування, новаційності, інформатизації тощо.

Література:

1. Крюков О. І. Теорія та історія державного управління : конспект лекцій. Модуль I і II / Укладачі А.Л. Помаза-Пономаренко, О.І. Крюков. – Х. : НУЦЗУ, 2016. – 40 с.
2. Мельтюхова Н. М. Теорія і історія державного управління. Опорний конспект лекцій і методичні вказівки до проведення практичних занять / Г. С. Одінцева, Н. М. Мельтюхова. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2005. – 136 с.
3. Мереф'янська міська рада Харківської області []. – Режим доступу: <http://merefyanska.gromada.org.ua/>.
4. Amazon [Electronic resurs]. – Access to: <https://www.amazon.com/>.
5. Owen H. State and administrative management / H. Owen – [second edition]. – London : MacMillan Press Limited, 1998. – 492 p.