

1. Рибальченко Н.П. Проблеми державного регулювання в реформуванні туристичної галузі в Україні / Н.П. Рибальченко // Scientific Journal Virtus. – 2018. #25, June. – С. 208-212. - Режим доступу: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/2302/1/Journal25-208-211.pdf>
2. Рибальченко Н.П. Головні перепони на шляху розвитку туристичної галузі України / Н. П. Рибальченко // Матеріали міжнародної науковопрактичної інтернет-конференції: Формування освітнього простору в умовах інформаційного суспільства. 2018. – С. 139-141.
3. <https://www.radiosvoboda.org/a/vnytrishniy-turyzm-v-ukraini-covid19/30726545.html>
4. Олексенко Р. И., Гостева Н. П. Экономический механизм государственного регулирования туристической отрасли Украины // Современный научный вестник. – 2013. – Т. 13. – №. 152. – С. 5-15.
5. Афанасьєва Л. В., Олексенко Р. І. Туризм як чинник розвитку міжкультурної комунікації народів //Scientific Journal Virtus. – 2018. – №. 23. – С. 10-14.
6. Гостева Н. П. Адміністративний механізм державного регулювання туристичної галузі України / Н. П. Гостева // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2012. – № 12. – Режим доступу : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=513>.
7. Рибальченко, Н. П. Вплив децентралізації на туристичну галузь України. Всеукраїнська науково-практична конференція «Публічне управління в системі координат: демократія, децентралізація, місцеве самоврядування», 2019. С. 121 -122.

ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Серих Д.А.

студент магістратури спеціальності

«Публічне управління та адміністрування»

Таврійського державного агротехнологічного

університету імені Дмитра Моторного, Мелітополь

Науковий керівник: к.н.держ.упр., доц. Застрожнікова І.В.

В сучасних соціально-економічних умовах кадровий потенціал значною мірою визначає успішність функціонування підприємств та установ в умовах нестабільності ринкового та політичного середовища. В цьому контексті проблематика управління персоналом викликає інтерес як вчених-економістів, так і працівників, що здійснюють управлінські функції на підприємствах. Невід’ємними атрибутами управління персоналом стають соціально-психологічна діагностика персоналу; аналіз і регулювання групових взаємин; управління зайнятістю, виробничими конфліктами; аналіз

кадрового потенціалу і потреби в персоналі; маркетинг персоналу; планування і контроль ділової кар'єри; професійна і соціально-психологічна адаптація працівників; управління трудовою мотивацією; ергономіка і естетика праці [4].

Сучасна кадрова політика нерозривно пов'язана з методологією і концепцією управління персоналом, виходить з їх теоретичних вимог, інтегрує управлінські знання, накопичений вітчизняний і зарубіжний практичний досвід роботи з персоналом. В умовах кризи кадрова політика управління персоналом трансформується вимушено. Особливості її реалізації пов'язані з обмеженістю фінансових коштів, неминучістю організаційних заходів, пов'язаних із згортанням ряду програм соціального розвитку і скороченням чисельності персоналу, підвищеною соціально-психологічною напруженістю в колективі.

Удосконалення та підвищення ефективності управління персоналом стає одним з пріоритетних завдань і в українських підприємствах. Процес впровадження нових методів роботи з персоналом ілюструє гостру потребу в адаптації теоретичного і практичного досвіду до українських соціально-економічних реалій.

Управління персоналом в органах державної служби - це складний і багатогранний процес. Від того, наскільки ефективно впроваджуються та працюють різноманітні технології управління персоналом, залежить і ефективність та результативність працівників державних органів [2].

Державна політика з питань управління персоналом в державних органах є складовою державної кадрової політики, мета якої – “забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою” [3]. Актуальність аналізу державної політики з питань управління персоналом в державних органах зумовлено високою мірою неефективності державних інститутів в Україні, що фіксується як численними світовими індексами якості державного управління, так і оцінками представників вітчизняного і міжнародного експертного співтовариства.

Зокрема, за опублікованим Всесвітнім економічним форумом звітом за 2018–2019 рр. Україна щороку погіршує свої позиції в цілому серед країн світу та стосовно державних інституцій, зокрема в таких позиціях, як “етика і корупція” та “зловживання впливом”. Згідно з показниками Індексу світової конкурентоспроможності, Україна посідає 130-те місце (серед 144 країн) у категорії “ефективність уряду”, 103-тє місце в категорії “прозорість формування державної політики” та 115-тє місце в категорії “тягар державного регулювання” [3]. Тому очевидно, що виникає потреба з'ясувати стан правових та організаційних засад забезпечення державної політики з питань управління персоналом в державних органах, а також реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях.

Список літератури:

1. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: спец. 25.00.03 – державна служба. Київ. 2008. 30 с.
2. Державна служба: підручник: у 2 т. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ. НАДУ. 2013. Т. 2. 348 с.
3. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 черв. 2016 р. № 474-р. – // Офіц. вісн. України. 2016. № 55. с. 36. ст. 1919.
4. Матросов О.Д. Управління персоналом. Х.:НТУ «ХП», 2009. 248 с.
5. Олексенко Р.І. Управління продуктивністю праці на підприємствах / Р.І. Олексенко. – К.: Агросвіт.– 2010.– №11. – С. 46-48.
6. Олексенко Р. І. Теоретичні аспекти формування моделі соціально-трудових відносин. Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 1 – С. 47-49.
7. Щєбликіна І.О., Олексенко Р.І. (2012) Управління персоналом: навч. посібн. Сімферополь: ДІАЙП, 2012. 272 с. ISBN 978-966- 491-306-2

ФЕНОМЕН СУЧАСНОГО ВИБОРЦЯ

Мальчев Богдан

студент спеціальності

«Публічне управління та адміністрування»

Таврійського державного агротехнологічного

університету імені Дмитра Моторного, Мелітополь

Загальне виборче право - велике досягнення багатьох сотень кровопролитних революцій, повстань і громадянських воєн. Саме воно зробило сучасний світ таким, яким ми звикли бачити його зараз. Демократія – стала основою будь-якої прогресивної країни. Всі країни Великої сімки [1] – демократичні, на думку більшості сучасних політологів, економістів і філософів, саме демократія є основою високого рівня життя, а значить і розвиненого постіндустріального суспільства.

Виборна влада – одна з головних ознак демократії. Ми обираємо президента, депутатів Верховної ради і міського голову. Саме від виборця залежить те, кого ми виберемо на ключові державні пости, а значить, і те, на який шлях стане наша країна. Це ідея демократії, це її принцип - це те, за що проливали кров революціонери на протязні віків

З розвитком суспільства, культури [7] і технологій, диджиталізації і цифровізації еволюціонує і політична кон'єктура, яка сьогодні і формує феномен сучасного виборця.

Вектор розвитку будь-якої демократичної країни залежить від виборця, будь-якої тоталітарної, від настроїв громадян і обставин, які змушують тоталітарні режими прислухатися до народних настроїв. Настрої громадян завжди знаходять відгук у режиму, яким би він не був жорстоким, режим