

УДК 351.77:614.39

Л. Кривачук

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ДИТИНСТВА: ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ТА КАДРОВІ ЧИННИКИ

Розглянуто дві групи чинників: інноваційно-технологічні та кадрові, які, на нашу думку, впливають на ефективність державного управління охороною дитинства. Обґрунтовано необхідність підвищення дієвості державно-управлінських рішень у сфері охорони дитинства та впровадження інноваційних підходів.

Ключові слова: охорона дитинства, державне управління охороною дитинства, чинники ефективності, інноваційно-технологічні чинники, кадрові чинники.

Розбудова української держави потребує на сьогодні створення високоефективної демократичної системи державного управління, яка має забезпечувати збалансування інтересів держави, її адміністративно-територіальних складових різних рівнів, окремих організацій та громадян, серед яких особливе місце займають діти. Тому вироблення дієвих підходів до підвищення ефективності державного управління охороною дитинства в Україні має важливе стратегічне значення.

Політика ефективності стає потрібною тій країні, якій необхідно адаптуватися до фундаментальних змін, що відбуваються в ній і навколо неї, а отже, потребує вирішення комплекс проблем, актуальних для всього суспільства [1]. Відтак, забезпечення ефективності державного управління охороною дитинства – об’єктивно необхідне завдання, яке вимагає постійної уваги та глибокого вивчення, зокрема дослідження та виокремлення тих чинників, які впливають на ефективність державного управління охороною дитинства.

Проблеми ефективності та ефективності державного управління висвітлювалися у працях багатьох учених: Г. Атаманчука, В. Афанасьєва, В. Бакуменка, Е. Бушора, Г. Емерсона, В. Козбаненка, В. Князева, Т. Котарбинського, М. Лесечка, П. Надолішнього, С. Наумкіної, Н. Нижник, Д. Осборна, М. Панова, Т. Пітермана, Л. Приходченко, О. Савельзона, Г. Саймона, А. Урсула, В. Цветкова, В. Якуніна та інших. Однак, незважаючи на багатоаспектність та різноплановість досліджень проблеми ефективності державного управління, у сфері охорони дитинства ця проблема є малодослідженою.

Метою статті є виокремлення та обґрунтування інноваційно-технологічних та кадрових чинників, які сприяють підвищенню ефективності державного управління охороною дитинства.

Ефективне управління повинне постійно враховувати суб’єктивні і об’єктивні умови, суб’єктів і об’єктів управління, динаміку і тенденції їхньої зміни, використовувати передові зарекомендовані світовою практикою способи, форми, методи, механізми і ресурси вирішення найважливіших проблем життєдіяльності людей, тісну взаємодію наукової думки й управлінської практики, розвивати суспільну експертизу принципових управлінських рішень; підтримувати підготовку персоналу управління на рівні сучасного суспільного знання, забезпечувати відкритість і сприйнятливості до нових джерел і ресурсів управління, гнучкість і адаптивність управлінських елементів і їхніх взаємозв’язків, внутрішню здатність самовдосконалення і розвитку. Однак, як зазначає

Г. Атаманчук, на сьогодні не вистачає системної організації чинників, що сприяють підвищенню ефективності державного управління. За цього, на думку вченого, потрібно використовувати такі чинники, як територіальний, соціальний, технічний, організаційний, правовий, кадровий [2].

Розробляючи модель ефективної організації, Р. Лайкерт виокремлює три групи чинників, які впливають на ефективність:

– внутрішньо організаційні: формальна структура організації, економічна структура і соціальна політика, професійно-кваліфікаційний склад персоналу;

– проміжні перемінні: людські ресурси організації, організаційний клімат, методи прийняття рішень, рівень довіри до керівництва, способи стимулювання та мотивації діяльності;

– результативні перемінні: зростання чи падіння продуктивності праці та прибутку, ступінь задоволення запитів споживачів тощо [3].

У науковій літературі з питань кадрового забезпечення, виокремлюють дві групи чинників, які впливають на ефективність державного управління: об'єктивні та суб'єктивні. Перша їх група діє на процес державного управління, незалежно від можливостей і особливостей фахівця, який його здійснює. Друга група, навпаки, обумовлюється свідомістю і особливостями суб'єкта державного управління – людини. Саме свідомий початок, як невід'ємна властивість особистості спроможний поєднувати об'єктивні та суб'єктивні аспекти і досягти суттєвого прогресу в основних сферах державного управління [4].

Оскільки державна політика у сфері охорони дитинства охоплює різні напрямки (освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, профілактика негативних явищ тощо), то цілком логічно, досліджуючи чинники, які впливають на ефективність державного управління охороною дитинства, звернути увагу на погляди науковців в окремих зазначених сферах. Так, у сфері державної соціальної політики, на думку В. Загорського, Г. Лопушняк, необхідним є всебічне врахування економічних, політичних, демографічних та культурних чинників [5]. У реалізації державної політики в сфері освіти, Є. Красняков вважає, що важливо враховувати такі чинники: соціальний клімат, економічні, політичні, правові, екологічні, демографічні, культурні, духовно-ідеологічні, соціально-психологічні, етичні, галузеві, інституціональні [6]. За висновком Н. Волкової, на ефективність державного управління освітою впливає дві групи чинників: фінансово-економічні та організаційно-управлінські [7].

На ефективність державного управління охороною дитинства, на нашу думку, впливає п'ять груп чинників: соціально-політичні; організаційно-управлінські; інноваційно-технологічні; кадрові; фінансово-економічні. У цьому дослідженні зосередимо увагу на розгляді інноваційно-технологічних та кадрових чинників.

Підвищення ефективності державно-управлінської діяльності, функціональної результативності роботи державного апарату є важливим політичним, економічним та організаційним завданням сучасного періоду у сфері охорони дитинства. Йдеться не так про структурні зміни, як про підвищення функціональної результативності роботи державного апарату. Суть цього полягає переважно в тому, щоб забезпечити максимальну відповідність структури, форм, методів, сили управлінського впливу цілям і вимогам різних сфер суспільного життя, які інтенсивно розвиваються і наповнюються новим змістом [8].

Відтак, особливої ваги набувають, на нашу думку, інноваційно-технологічні чинники, які в сучасних умовах суттєво впливають на ефективність державного

управління охороною дитинства. До них зараховуємо: 1) міжнародне співробітництво та впровадження зарубіжного досвіду; 2) розробку й впровадження інноваційних підходів; 3) наявність ефективних технологій державного управління; 4) дієвість державно-управлінських рішень у сфері охорони дитинства; 5) упровадження інформаційних технологій; 6) удосконалення технологій соціальної роботи з дітьми різних категорій; 7) переорієнтацію на надання державно-управлінських послуг.

Ефективне державне управління охороною дитинства неможливе без розширення міжнародних контактів у різних галузях. Одними із найважливіших аспектів міжнародного співробітництва у сфері охорони дитинства повинні стати імплементація світових і європейських стандартів захисту прав і свобод дитини у національне законодавство та вивчення досвіду вирішення проблем дітей в інших країнах.

Суттєвим чинником впливу на ефективність державного управління є впровадження інноваційних підходів. Процес розвитку суспільства вимагає створення передумов для формування нетрадиційних компонентів інноваційних засобів у сфері державного управління охороною дитинства. Поняття “соціальна інновація” визначають як свідомо організоване нововведення або нове явище, що формується на певному етапі розвитку суспільства відповідно до соціальних умов, що змінюються, і що мають за ціль ефективні позитивні перетворення в соціальній сфері. “Інноваційним процесом” називають процес народження нової ідеї, розроблення її експериментальної апробації, поширення та використання [9]. Так були створені “Телефони довіри” для дітей, соціальні притулки різних напрямків, прийомні сім’ї і дитячі будинки сімейного типу тощо.

Важливим є пошук технологій та інструментів, що сприяють підвищенню ефективності державного управління. На думку Л. Приходченко, такий пошук обумовлений появою складних структур, непрогнозованих ситуацій, за яких традиційні моделі державного управління демонструють свою нездатність якісно й оперативно вирішувати назрілі питання сьогодення [10]. Управлінська технологія є одним із проявів соціальних технологій. За визначенням В. Афанасьєва, “соціальна технологія” є важливим елементом механізму управління, засобом перекладу вимог об’єктивних законів на мову практики соціального управління та конкретних рішень, нормативно-правових актів, нормативних документів тощо), які стимулюють людей на досягнення поставлених цілей [11]. Сутність “управлінської технології” полягає у системному поєднанні наукового знання, управлінських потреб та інтересів суспільства, цілей і функцій державного управління, можливостей і елементів управлінської діяльності. Вона поділяється на послідовно взаємопов’язані процедури й операції, метою яких є досягнення високої результативності та ефективності [12].

Управлінські технології можна класифікувати за основними функціями управлінського процесу, а саме: технології планування, організації, мотивації, контролю, комунікації, прийняття рішень [13]. Особливе значення мають технології прийняття державно-управлінських рішень. Тому, окремим чинником, який впливає на ефективність державного управління охороною дитинства, виділяємо дієвість державно-управлінських рішень, оскільки від дієвості управлінських рішень, що є найважливішими елементами процесу державного управління, найбільшою мірою залежить майбутнє держави, успіх реформування, а в сфері державного управління охороною дитинства – часто життя, успішна соціалізація та розвиток конкретної дитини.

Водночас, в Україні серед управлінських рішень державного рівня ще “чимало таких, яким бракує стратегічності, системності та обґрунтованості, що найчастіше

проявляється при розробці політики та законотворчості”. Схожа ситуація і серед програмно-цілових рішень (державних, регіональних тощо). Рівень їх корекції, який здійснюється щорічно, є дуже високий [14]. Зауважимо, що у сфері державного управління охороною дитинства, поряд з прийняттям рішень на державному та регіональному рівні, особливо важливе значення мають державно-управлінські рішення, які приймаються на місцевому та індивідуальному рівні (захист житлових та майнових прав дітей, опіка та піклування, усиновлення тощо).

Вітчизняні науковці (В. Бакуменко, П. Надолішній, М. Іжа, Г. Арабаджи) виділяють низку причин недієздатності державно-управлінських рішень:

- державно-управлінська діяльність здійснюється в умовах недостатнього ресурсного забезпечення (фінанси, кадри, матеріально-технічне забезпечення, інформація);

- значна частка працівників апарату органів державної влади не мають відповідної спеціальної підготовки, а внаслідок постійної завантаженості їм бракує часу на таку підготовку;

- відбувається значне оновлення апарату;

- у практиці підготовки управлінських рішень слабо використовуються напрацювання сучасної науки управління з притаманною їй і вже досить розробленою методологією аналізу політики та системного аналізу, стратегічного управління, що свідчить про необхідність подолання певної відірваності теорії від практики;

- далеко не повністю використано організаційний потенціал системи державного управління та окремих органів державної влади, зокрема продовжується пошук її оптимальних структур;

- в роботі державного апарату інколи порушується баланс всіх трьох основних чинників впливу на прийняття управлінських рішень (здатність до цієї роботи і висока підготовленість осіб, що приймають рішення; наявність ефективних управлінських технологій; створення належних умов) та врахування кожного з них [15].

Істотно впливають на ефективність державного управління охороною дитинства сучасні інформаційні технології. Відбувається становлення нового інформаційного суспільства, нові інформаційні технології не тільки змінюють способи виробництва продуктів і послуг, а й створюють нові можливості для здійснення державного управління охороною дитинства. Особливо важливою є розробка єдиної державної комп’ютерної мережі обліку дітей, що допоможе у роботі з дітьми різних категорій, зокрема з бездоглядними та безпритульними дітьми.

Враховуючи, що державно-управлінська діяльність у сфері охорони дитинства включає здійснення державними службовцями соціальної роботи, основними видами якої, відповідно до Закону України “Про соціальну роботу з сім’ями, дітьми та молоддю” (№ 2558-III від 21.06.2001 р.) є: соціальне обслуговування; соціальний супровід, соціальна профілактика, соціальна реабілітація, соціальне інспектування [16], важливим чинником, який впливає на ефективність державного управління охороною дитинства, є удосконалення технологій соціальної роботи з дітьми різних категорій за видами соціальної роботи.

Окрім того, вважаємо, що ефективність державного управління охороною дитинства підвищується за умови переорієнтації державно-управлінської діяльності на надання дітям та сім’ям із дітьми якісних управлінських послуг (зокрема соціальних послуг).

Інноваційно-технологічні чинники безпосередньо пов'язані з кадровими чинниками. До кадрових чинників, які впливають на ефективність державного управління охороною дитинства, зараховуємо: 1) професіоналізм і професійну компетентність державних службовців; 2) рівень кадрового забезпечення; 3) організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; 4) систему добору кадрів; 5) мотивацію діяльності; 6) плінність кадрів.

Для підвищення ефективності процесів нововведень необхідно підвищувати професійну компетентність державних службовців, розвивати їх вміння діяти в умовах ризиків та криз, знаходити нові підходи до вирішення проблем, навчати ефективно використовувати ресурс часу. Як зазначає С. Соколовський, державний службовець на сьогодні повинен бути високоморальним інтелектуалом, мати високу працездатність, прагнення безперервно підвищувати свій професійний рівень, освоювати сучасні технології управління [17]. Тому важливим чинником, який впливає на ефективність державного управління охороною дитинства, є професіоналізм і професійна компетентність державних службовців, оскільки, як зазначає Н. Артеменко, “професіоналізм і компетентність державних службовців значною мірою зумовлюють ефективність усієї діяльності державного апарату” [18]. Однак, на думку О. Яременка, рівень професіоналізму державних службовців часто не відповідає тенденціям розвитку сучасної демократичної держави й суспільства, що гальмує подальший поступ та знижує ефективність державного управління [19].

У сфері державного управління охороною дитинства існують проблеми в організації кадрового забезпечення державно-управлінської діяльності, що стосуються як кількісного (відповідно до норм законодавства), так і якісного складу державних структур. Підготувати управлінців нового типу для державного управління охороною дитинства – завдання винятково складне й відповідальне. Як зазначає Т. Кагановська, більшість реформ, що проводилися в Україні, не отримали свого завершення саме з причин недостатнього врахування людського чинника, що, як правило, пов'язане з недостатнім рівнем кадрового забезпечення реалізації цих реформ. Якщо проаналізувати будь-які спроби вдосконалення форм та методів державного управління у різних сферах життєдіяльності держави, стає очевидним, що без належного забезпечення їх кадровими ресурсами, наділеними відповідними якостями та властивостями, що відповідають сучасним вимогам часу, вдосконалення державного управління неможливе [20].

З огляду на зазначене, цілком підтримуємо Ю. Комара в тому, що успішне вирішення цієї проблеми багато в чому залежить від цілеспрямованої взаємодії органів державної влади і вищих навчальних закладів, в напрямку докорінної модернізації усіх рівнів системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, впровадження сучасних методів навчання, з урахуванням типу і особливостей управлінської діяльності [21], зокрема у сфері охорони дитинства.

Важливим чинником, який впливає на ефективність державного управління охороною дитинства, на нашу думку, є наявність дієвої системи добору кадрів. Як зазначає В. Малиновський, ефективне функціонування системи державного управління залежить не тільки від її організаційної структури, але й від особистих характеристик персоналу (розум, культура, характер, мораль, рівень національної свідомості тощо). Саме тому такою важливою проблемою є залучення на державну службу висококваліфікованих фахівців, порядних та патріотично налаштованих [22]. Такої ж думки дотримується І. Мельник, який зокрема вказує, що забезпечення ефективності державного управління значною мірою

залежить від державного службовця – головної рушійної сили у реалізації повноважень органів державної влади. Державний службовець є тією ланкою, яка об'єднує інтереси суспільства і людини, зокрема дитини, споживача державних послуг [23].

Кожна діяльність викликана певними мотивами більшої чи меншої сили, що впливають не тільки на рівень активності людини, але й на успішність прояву цієї активності, зокрема на ефективність державно-управлінської діяльності [24]. Розрізняють матеріальний та нематеріальний способи мотивації. Матеріальний спосіб мотивації пов'язаний з достатком, певним рівнем добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення фахівця до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення професійного внеску, а також і збільшення кількості, якості та результативності праці [25]. Нематеріальний спосіб мотивації – це процес спонукання працівників за допомогою психологічних чинників. Цей спосіб мотивації є спрямованим на підвищення комплексу рушійних сил, що враховує матеріальні стимули, беручи за основу задоволення психологічних потреб та інтересів [26]. Відповідно, кожен спосіб мотивації має свої види мотивації (заробітна плата, премії, надбавки за інтенсивність, визнання, похвала тощо).

Розглядаючи мотивацію як чинник управління персоналом у системі державної служби Т. Пахомова зазначає, що існуючий стан мотивації персоналу в системі державної служби вимагає створення та впровадження таких моделей систем мотивації, які були б адекватними сучасному рівню вимог щодо системи державної служби. Для створення систем мотивації персоналу необхідно створити мотиваційні профілі співробітників, за якими можна визначити, що співробітники прагнуть отримати від своєї діяльності та виявити основні механізми мотивації кожного співробітника [27], що, безумовно, впливає на ефективність державного управління у сфері охорони дитинства. На думку Н. Богданової, мотивація діяльності державних службовців з урахуванням особливостей віку та статі сприяє їхньому збалансованому представництву, стимулює до постійного професійного зростання, що підвищує ефективність державного управління та зменшує плинність кадрів [28].

Плинність кадрів розглядаємо як чинник, який негативно впливає на ефективність державного управління охороною дитинства та погоджуємось із І. Чорнобилем, що динаміка плинності кадрів в Україні є загрозливою, і є одним із чинників впливу на якість послуг, які надають органи виконавчої влади; існує сьогодні недооцінка процесів соціально-психологічної та професійної адаптації персоналу; очевидним є те, що плинність кадрів є лише наслідком, результатом дії інших чинників [29].

Таким чином, забезпечуючи формування та реалізацію державної політики у сфері охорони дитинства в Україні, важливим завданням для суб'єктів державного управління у зазначеній сфері є найповніше врахування інноваційно-технологічних та кадрових чинників, які впливають на ефективність державного управління охороною дитинства, зокрема:

– інноваційно-технологічні чинники: міжнародне співробітництво та впровадження зарубіжного досвіду; розробка й впровадження інноваційних підходів; наявність ефективних технологій державного управління; дієвість державно-управлінських рішень у сфері охорони дитинства; впровадження інформаційних технологій; удосконалення технологій соціальної роботи з дітьми різних категорій; переорієнтація на надання державно-управлінських послуг;

– кадрові чинники: професіоналізм і професійна компетентність державних службовців; рівень кадрового забезпечення; організація підготовки, перепідготовки та

підвищення кваліфікації державних службовців; система добору кадрів; мотивація діяльності; плінність кадрів.

Література

1. Савельзон О. Политика эффективности – новое решение / О. Савельзон // Вопросы философии [Текст]. — 2004. — № 10. — С. 3.
2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления [Текст] : [курс. лекц.] / Г. В. Атаманчук. — [2-е изд., доп.]. — М. : Омега-Л, 2004. — С. 249—551.
3. Ресин В. И. Развитие больших городов в условиях переходов экономики (системный подход) [Текст] / В. И. Ресин, Ю. С. Попов. — М. : Эдиториал УРСС, 2000. — 328 с.
4. Эгоршин А. П. Управление персоналом [Текст] / Эгоршин А. П. — [2-е изд.]. — Н. Новгород : НИМБ, 1999. — С. 595.
5. Загорський В. Концептуальні засади державної соціальної політики / В. Загорський, Г. Лопушняк // Ефективність державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 21. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2009. — С. 17, 18.
6. Красняков Є. Формування державної політики в галузі освіти України на загальнодержавному рівні / Є. Красняков // Вісник державної служби [Текст]. — 2010. — № 3. — С. 20, 21.
7. Волкова Н. В. Визначення ефективності державного управління освітою [Електронний ресурс] / Волкова Н. В. — Режим доступу : [http:// www. nbuv.gov. ua/1-journals/Dutp/2009_1/doc_pdf/VolcovaNV.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/1-journals/Dutp/2009_1/doc_pdf/VolcovaNV.pdf).
8. Державне управління і політика [Текст] : [монографія] / В. В. Цветков, В. М. Селіванов, О. В. Скрипник. — К. : Абрис, 2006. — С. 45, 46.
9. Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи на межі тисячоліть [Текст] : [монографія]. — К. : УДЦССМ, 2001. — С. 209.
10. Приходченко Л. Л. Технології державного управління: ефективність розроблення та застосування / Л. Л. Приходченко // Вісник державної служби України [Текст]. — 2009. — № 4. — С. 34.
11. Афанасьев В. Г. Человек в управление обществом [Текст] / В. Г. Афанасьев. — М. : Политиздат, 1977. — С. 235.
12. Державне управління [Текст] : [навч. посіб.] / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна [та ін.] ; [за заг. ред. А. Ф. Мельник. — 2-ге вид., випр. і доп.]. — К. : Знання, 2004. — С. 108.
13. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики [Текст] : [монографія] / В. Д. Вакуменко. — К. : УАДУ, 2000. — С. 59.
14. Державне управління: основи теорії, історія і практика [Текст] : [навч. посіб.] / В. Д. Бакуменко, П. І. Надолішній, М. М. Іжа [та ін.] ; [за заг. ред. П. І. Надолішнього, В. Д. Бакуменка]. — Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. — С. 228.
15. Там само. — С. 228, 229.
16. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю (із змінами) [Електронний ресурс] : Закон України № 2558-III від 21.06.2001 р. — Режим доступу : [http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cg?nreg=2558-14](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cg?nreg=2558-14).
17. Соколовський С. Інтелектуалізація праці державного службовця як соціальний концепт / С. Соколовський // Актуальні проблеми державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 1 (35). — Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. — С. 256.

18. Артеменко Н. Професіоналізація державних службовців як пріоритет здійснення державної кадрової політики / Н. Артеменко // Державне управління та місцеве самоврядування [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 2 (5). — Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. — С. 206.

19. Яременко О. О. Професіоналізація персоналу державної служби: акмеологічний підхід / О. О. Яременко // Державне управління та місцеве самоврядування [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 1 (4). — Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. — С. 254.

20. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні [Текст] : [монографія] / Т. Є. Кагановська. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. — С. 6.

21. Комар Ю. М. Формування професійних ознак державних управлінців в процесі їх підготовки / Ю. М. Комар // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління [Текст]. — Т. VI. — Вип. 59. — Донецьк : Дон ДУУ, 2005. — С. 122. — (Серія “Державне управління”).

22. Малиновський В. Я. Державна служба [Текст] : [навч. посіб.] / В. Я. Малиновський. — К. : Атіка, 2003. — С. 80.

23. Мельник І. Формування персоналу органів державної влади – неодмінна умова підвищення ефективності державної служби / І. Мельник // Ефективність державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 16/17. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2008. — С. 443.

24. Занюк С. С. Психологія мотивації [Текст] : [навч. посіб.] / С. С. Канюк. — К. : Либідь, 2002. — 304 с.

25. Колот А. Мотивація персоналу [Текст] : підручник / А. Колот. — К. : КНЕУ, 2002. — С. 49.

26. Артеменко Л. Мотиваційний механізм у державному управлінні: поняття та структура / Л. Артеменко // Актуальні проблеми державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 4. — Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2003. — С. 105.

27. Пахомова Т. І. Мотивація як фактор управління персоналом у системі державної служби / Т. І. Пахомова // Актуальні проблеми державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 2 (29). — Х. : ХарПІ НАДУ, 2006. — С. 256.

28. Богданова Н. Мотиваційні чинники ефективної діяльності державних службовців / Н. Богданова // Вісник державної служби [Текст]. — 2010. — № 3. — С. 39.

29. Чорнобиль І. Вплив плінності кадрів на дієвість управління персоналом в органах виконавчої влади України / І. Чорнобиль // Ефективність державного управління [Текст] : зб. наук. пр. — Вип. 18/19. — Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2008. — С. 410.

L. Kryvachuk

EFFICIENCY OF PUBLIC ADMINISTRATION OF CHILD CARE: INNOVATIVE, TECHNOLOGICAL AND PERSONNEL FACTORS

Two groups of factors: innovative and technological and personnel, which, in opinion of author, influence on efficiency of public administration of child care are considered. The necessity of efficiency increasing of state and administrative decisions in the field of child care and introduction of innovative approaches are grounded.

Key words: child care, public administration of child care, factors of efficiency, innovative and technological factors, personnel factors.