

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

*Кириї Сергій Леонідович,
к. держ. упр., доцент кафедри державного управління,
Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
м. Харків
ORCID 0000-0002-1948-205X*

УДК 35.08

doi: 10.34213/tp.19.04.22

ОСОБЛИВОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СУБ'ЄКТА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Встановлено функціональні відмінності між службою управління персоналом органів публічного управління та кадровою службою органу державного управління, на основі чого визначено службу управління персоналом як структурну одиницю, що забезпечує реалізацію кадрової політики в організації з акцентом на соціальних та психологічних аспектах управління. Констатовано широке та вузьке тлумачення поняття “кадри” як характерної відмінності кадрових служб та служб управління персоналом. Проаналізовано нормативно-правові основи реалізації повноважень кадровими службами та службами управління персоналом як суб'єктів кадрової політики. Класифіковано види функцій служб управління персоналом залежно від їхніх основних завдань та методів впливу на персонал. Виявлено тенденції розвитку системи управління персоналом органу публічного управління.

Ключові слова: публічна служба, кадрова служба, служба управління персоналом, функції служб управління персоналом.

Постановка проблеми. Світові тенденції суспільно-управлінських відносин в демократичних державах характеризуються гуманістичною спрямованістю та переваженням антропоцентричного підходу в управлінні суспільними справами. Основна роль сучасних держав полягає в створенні сприятливих умов для існування та розвитку людини як особистості, представника громади, держави та суспільства. Така тенденція не оминула й українське суспільство, особливо в останнє десятиліття, яке характеризується зміною ціннісної орієнтації громадян, усвідомленням людиною власної відповідальності за власне життя, життя громади та державу. В ситуації зовнішньої загрози та внутрішнього суспільного виклику гостро постає проблема забезпечення органів публічного управління персоналом, який би відповідав підвищеним вимогам щодо якостей, необхідних сучасному управлінцеві, – інноваційною спрямованістю, здатністю встановлювати вискоєфективні комунікації; характеризувався – високою організованістю та здатністю організувати інших, глибоким розумінням мети, завдань, функцій організації, вмінням працювати в складних умовах; володів знаннями щодо технологій прийняття управлінських рішень, був здатним доводити справи до запланованого результату. Провідну роль у формуванні зазначених якостей управлінського персоналу мають відігравати структурні підрозділи організацій, повноваження яких пов'язано з практичною реалізацією завдань і функцій державної кадрової політики.

© Кириї С. Л., 2019

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування та реалізації державної кадрової політики як одне з ключових завдань сучасної демократичної, правової, соціально орієнтованої держави широко обговорюються в науковому середовищі та серед фахівців-практиків. Загальним проблемам реалізації кадрової політики присвячено публікації Н. Гончарук, С. Дембіцької, Н. Липовської, О. Пархоменко-Куцевіл, А. Пашко, С. Серьогіна, С. Хаджирадевої; питання функціонування кадрових служб та служб управління персоналом висвітлені в роботах К. Ващенко, С. Газарян, В. Олуйко, О. Носик, Ю. Сурміна та інших фахівців. У роботах, що існують, детально досліджуються особливості служб, пов'язаних із реалізацією кадрової політики, однак у них не наголошується на відмінностях у меті, завданнях, функціях кадрових служб та служб управління персоналом органів публічного управління.

Мета статті – виявити сутнісні ознаки, характерні риси, завдання та функції служби управління персоналом органу публічної влади, що дасть можливість визначити напрями подальшого розвитку їх з урахуванням світових тенденцій гуманізації публічного управління.

Виклад основного матеріалу. Світова практика реалізації кадрової політики пропонує різноманітні підходи до вирішення проблеми забезпечення органів публічного управління висококваліфікованим професійним персоналом. Існують щонайменше два кардинально протилежних підходи: американський – характеризується глибоким прагматизмом та механічним ставленням до персоналу, одночасно з підвищеною увагою до функціонування системи управління та мотивації праці; японський – орієнтований на пожиттєве наймання працівників, традиції, гуманізацію управління персоналом, основою якого є виважена система добору кадрів та підготовка їх до обійняття відповідних посад; а також європейський, який поєднує в собі кращі елементи, згаданих вище підходів і відрізняється спрямованістю на реалізацію творчого та особистого потенціалу персоналу організації [10, с. 184]. Провідну роль у цьому процесі відведено кадровим службам чи службам управління персоналом.

Зміна суспільних відносин в Україні сприяла не тільки трансформації системи державного управління в систему публічного управління, де провідна роль у формуванні та реалізації державної політики належить, як зазначено в ст. 5 Конституції України, – народу як носію суверенітету та джерелу влади [1], але й перетворенню пострадянських інституцій та відносин, що характеризувалися командно-адміністративними методами управління суспільними справами, жорстким безособовим ставленням до персоналу державної служби, на організаційні структури, здатні протистояти новим суспільним викликам і зовнішнім загрозам, на основі демократії, гуманізму, пріоритету національних інтересів. Саме за таких умов відбуваються зміни у пріоритетах формування та реалізації кадрової політики.

З прийняттям Закону України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723 в державних органах та їхніх апаратах за радянською традицією було утворено кадрові служби як організаційні структури, що покликані забезпечити ефективну реалізацію кадрової політики в органах виконавчої влади [5], лише зі зміною ціннісних орієнтирів Української держави, які спричинили зміни і в організаційно-структурному забезпеченні реалізації кадрової політики, тобто на основі тодішніх кадрових служб було утворено служби управління персоналом як структурний підрозділ органу державної

лади системи управління державною службою, що імплементовано в ст. 12 Закону України “Про державну службу” від 16.12.2019 р. № 889 [6]. Служби управління персоналом стали правонаступниками кадрових служб органів публічного управління. Встановімо їхні спільні та відмінні риси шляхом аналізу понятійного апарату, пов’язаного з даними категоріями та з використанням їхніх функціональних відмінностей, визначених в нормативно-правових актах України.

Поняття “кадрова служба” в українському науковому дискурсі тісно пов’язано з такими науковими категоріями, як “кадри”, “кадрова політика”, “кадрові процеси” та “кадрові технології”; значною мірою воно стосується органів публічного управління, на відміну від “служб управління персоналом”, які мають відношення поряд із органами державного управління до управління персоналом також в інших публічних організаціях та організаціях приватного сектору, та пов’язане з такими поняттями, як “персонал”, “управління персоналом”.

Отже, перш за все відмінності кадрових служб від служб управління персоналом криються у співвідношенні категорій “персонал” та “кадри”. У найбільш широкому сенсі під персоналом розуміють усіх працівників організації незалежно від їхньої кваліфікації та характеру діяльності. В Енциклопедії з державного управління [2, с. 314] під персоналом, у загальнонауковому контексті зазначають – увесь адміністративно-управлінський, інженерно-технічний, обслуговуючий, робочий, постійний і тимчасовий штат підприємств, установ, організацій, який є основним ресурсом організації і включає окремих працівників, об’єднаних певним чином, які цілеспрямовано діють задля досягнення власних та організаційних цілей. За функціональним змістом персонал організацій поділяється на робітничий, інженерно-технічний, обслуговуючий та управлінський. У такому значенні поняття персоналу, функцій та повноважень служб управління персоналом охоплюють усю сферу реалізації кадрової політики від керівного управлінського персоналу організації до обслуговуючого та робітничого персоналу, їх може бути застосовано до працівників як органів публічного управління, так і приватних організацій, вони можуть охоплювати всі сектори суспільних відносин – державний, приватний та громадський.

На відміну від поняття “персонал”, кадрами вважають найбільш цінних працівників, діяльність яких безпосередньо спрямовано на реалізацію завдань і функцій організації. Провідні фахівці у сфері кадрової політики та публічної служби при визначенні об’єкта кадрової політики звертають увагу на те, що він може характеризуватися різними поняттями [4], найзагальнішим з яких є “людський фактор”, проте найбільш відповідним є поняття “кадри”, що є одночасно і об’єктом, і метою кадрової політики, реалізацію якої спрямовано на раціональне використання персоналу організації. Поняття “кадри” в сучасному науковому дискурсі використовується в широкому та звуженому контексті. У широкому сенсі поняття “кадри” є тотожним поняттю “персонал” і розуміється як основний постійний склад працівників організації, які мають певну професійну підготовку, практичні навички чи досвід роботи у відповідній сфері, діяльність яких спрямовано на досягнення цілей організації. У цьому контексті кадрові служби та служби управління персоналом є функціонально тотожними і можуть використовуватись як синоніми. З огляду на запропоновані вище позиції основними завданнями як

служб управління персоналом, так і кадрових служб є реалізація державної кадрової політики в організації та здійснення кадрової роботи щодо забезпечення організації фаховим персоналом, здатним реалізувати її цілі незалежно від власної приналежності чи до приватного сектору, чи до публічної сфери.

На відміну від широкого контексту в звуженому розумінні поняття “кадри” обмежуються лише фаховим кваліфікованим управлінським персоналом. Енциклопедія державного управління [2, с. 173] у звуженому контексті визначає кадри як частину штатних, найбільш здібних і професійно підготовлених працівників організації, які набули високого рівня кваліфікації та адаптації, складають “ядро” колективу, яких наділено відповідним статусом та які виконують як виробничі, так і розпорядчо-управлінські й керівні функції. Щодо трактування звуженого контексту поняття “кадри”, то в навчальному посібнику “Кадрова політика і державна служба” [4, с. 12] наголошується на управлінській функції персоналу, тобто під кадрами розуміють – окремих працівників, персонал апарату, які мають виконувати функції управління. Наголос лише на управлінській функції звужує об’єкт кадрової політики до управлінського персоналу, однак у контексті публічно-управлінського дискурсу таке трактування є доцільним, оскільки основна функція організації сфери публічного управління є управлінською, на відміну від приватної та громадської сфер, а отже в цих сферах, за такого трактування, інший кваліфікований персонал, управлінські функції якого не є основними, залишатиметься поза межами сфери впливу відповідних служб, тому під кадрами у вузькому контексті слід розуміти – найбільш здібний фаховий персонал. У такому сенсі об’єкт кадрових служб та служб управління персоналом має різнитися, а відповідно завдання та функції, які вони повинні виконувати, відрізнятимуться, що потребує відмінних підходів до реалізації кадрової політики в організації, використання інструментів кадрового забезпечення, подібних, але не тотожних методів та способів здійснення кадрової роботи.

У сучасній науковій літературі з публічного управління більш часто поняття “кадрова служба” та “служба управління персоналом” використовуються як синоніми. Під кадровою службою розуміють сукупність спеціалізованих підрозділів у структурі організації, покликаних управляти її персоналом у межах кадрової політики, що існує в державі [2]. На відміну від кадрових служб, поняття “служба управління персоналом” набуло широкого вжитку після прийняття Закону України “Про державну службу” в новій редакції [6], однак саме поняття ні у вищезгаданому Законі, ні в підзаконних нормативних актах не визначено, лише встановлено її організаційну приналежність до системи управління державною службою поряд з Кабінетом Міністрів України (КМУ), центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері державної служби, Комісією з питань вищого корпусу державної служби, керівниками державної служби. Діяльність кадрових служб органів державного управління здійснювалась відповідно до Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади, затвердженого Постановою КМУ від 02.08.1996 р. № 912 [8], а служб управління персоналом – відповідно до Типового положення про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 7 [9]. У них визначено основні завдання кадрової служби органу виконав-

чої влади та служби управління персоналом державного органу. Основними завданнями кадрових служб органу виконавчої влади, визначених у типовому положенні, є:

- реалізація державної кадрової політики у сфері державної служби та з питань кадрової роботи;
- здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту:
- задоволення потреби в кваліфікованих кадрах та ефективне використання їх;
- прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, забезпечення безпосереднього навчання їх;
- документальне оформлення проходження державної служби [8].

До основних завдань служб управління персоналом, крім згаданих, було додано ще три, які деталізують згадані пункти та стосуються забезпечення реалізації керівником державної служби власних повноважень щодо управління персоналом, забезпечення організаційного розвитку державного органу та організаційно-методичного керівництва та контролю роботи з персоналом у підпорядкованих територіальних органах.

Реалізація завдань має підкріплюватися відповідними правами. Права кадрових служб і служб управління персоналом значною мірою є тотожними: перевіряти і контролювати дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог законодавства про працю та державну службу в органі публічного управління та підпорядкованих установах; одержувати в установленому порядку від посадових осіб та іншого персоналу інформацію, матеріали та пояснення, необхідні для здійснення покладених на них завдань органів; представляти державний орган в зовнішніх зносинах, що стосується їхньої компетенції. Відмінність у правах полягає лише в тому, що служба управління персоналом органу публічного управління додатково має право на оброблення персональних даних фізичних осіб для виконання покладених на неї повноважень відповідно до Закону України “Про захист персональних даних” [7].

У повноваженнях служб управління персоналом, на відміну від кадрових служб органу публічного управління, значну увагу приділено функції забезпечення реалізації керівником державної служби власних повноважень із питань управління персоналом, вона є провідною також і для кадрових служб, хоча на ній у положенні про кадрову службу не акцентовано увагу.

Отже, при розробленні нормативно-правового забезпечення щодо реалізації кадрової політики в органі публічного управління поняття “кадрова служба” та “служба управління персоналом” законотворцем використані як синоніми і вживаються в контексті широкого трактування поняття “кадри”.

Трансформація кадрових служб у служби управління персоналом пов'язано також із питанням класифікації посад державної служби. Зміни у класифікації посад державної служби розділили їх не тільки за категоріями й рангами, що було реалізовано в Законі України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723, але й за характером управлінської діяльності державних службовців. Зокрема, у ст. 6 Закону України “Про державну службу” від 10.12.2015 р. № 889 зазначено, що посади державної служби поділяються на категорії та підкатегорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень, змісту роботи та її впливу на прийняття кінцевого рі-

шення, ступеня посадової відповідальності, необхідного рівня кваліфікації та професійних компетентностей державних службовців і відповідно встановлюються категорії: вищий корпус державної служби, що характеризується високим рівнем відповідальності за прийняті рішення та мав би характеризуватися найвищим рівнем кваліфікації, відповідає поняттю “кадри” в усіх його сенсах, і широкому, і звуженому; категорія посад керівників та їхніх заступників, обсяг повноважень та зміст роботи яких значною мірою має управлінський характер, може бути також віднесено до категорії “кадри”; інші посади державної служби не віднесено до згаданих вище категорій, які може бути розглянуто як “кадри” лише в широкому тлумаченні цього поняття. Тому останню категорію не могло бути віднесено до об’єкта реалізації кадрової політики кадровими службами у вузькому тлумаченні поняття “кадри”, саме це сприяло також реорганізації кадрових служб органу виконавчої влади у служби управління персоналом органу державного управління.

Проте головна відмінність кадрових служб від служб управління персоналом полягає в функціональному забезпеченні упровадження кадрової політики в органі державного управління [2].

Як для кадрових служб, так і для служб управління персоналом характерне вирішення:

- кадрових питань, пов’язаних з прийомом та звільненням працівників, веденням обліку персоналу, переміщенням по службі, веденням кадрового діловодства, навчанням та підвищенням кваліфікації, розстановкою кадрів та роботою з кадровим резервом, оцінюванням персоналу органу публічного управління;

- питань кадрового менеджменту, пов’язаних з мотивацією персоналу через систему оплати праці та нематеріального стимулювання працівників, пов’язаних з реалізацією контрольної функції та функції кадрового планування;

- питань соціального забезпечення, пов’язаних з адаптацією працівника на робочому місці, соціальним захистом, підтримкою соціального статусу як персоналу публічної служби, так і органу публічного управління;

- психологічних проблем, пов’язаних з особливостями управлінської діяльності та обмеженнями, які накладає на публічних службовців їхній статус.

Усі функції щодо реалізації кадрової політики в органі публічної влади за характером виконуваних завдань та методами організаційного впливу на персонал можна поділити на три основні групи: адміністративні, соціальні, психологічні.

Адміністративна функція реалізації кадрової політики полягає у виконанні завдань організаційно-розпорядчого характеру, що включає планування кількісного та якісного складу персоналу, ведення обліку особового складу організації, набір, добір, розстановка персоналу, підвищення професійної компетентності персоналу, просуванням по службі та звільненням персоналу, матеріальне стимулювання персоналу. Вона є спрямованою на забезпечення реалізації мети організації через вплив на працюючий персонал адміністративними методами і в більшості своїй детально формалізованою.

Соціальну функцію служб управління персоналом та кадрових служб, пов’язано не лише з реалізацією завдань соціального забезпечення працівників, вона має ширший зміст і включає також налагодження комунікації між окремими працівниками та структурними підрозділами організації, контроль дотримання заходів безпеки та охорони праці, здоров’я працівників, за-

безпечення соціально-побутових потреб працівників. Її спрямовано на формування умов праці та відпочинку персоналу.

Психологічну функцію спрямовано на формування та реалізацію сприятливих психологічних умов діяльності працівників та пов'язано значною мірою з мотивацією персоналу, оцінкою персоналу, управлінням різноманітними конфліктними ситуаціями, формуванням умов для кращої адаптації працівників, забезпеченням сприятливих психологічних умов для відпочинку та відновлення психічного здоров'я працівників.

Адміністративна, соціальна та психологічна функції характерні для діяльності як кадрових служб, так і служб управління персоналом, однак у діяльності кадрових служб акцент зміщується в напрямі реалізації адміністративної функції, а в служб управління персоналом – щодо соціальної та психологічної функцій, що відповідає загальносвітовим тенденціям гуманізації суспільних відносин у демократичних країнах.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, відмінності кадрових служб та служб управління персоналом полягають:

- у підходах щодо трактування понять “кадри” та “персонал”, “кадрова служба”, “служба управління персоналом”;
- об'єкті кадрової політики служб управління персоналом та кадрових служб;
- акцентів на адміністративних функціях кадрових служб органів публічного управління та зосередженні уваги на соціальних та психологічних функціях служб управління персоналом.

Отже, служба управління персоналом – це структурний підрозділ чи посадова особа, які забезпечують реалізацію кадрової політики в організації з акцентом на соціальних та психологічних аспектах управління.

Подальші світові тенденції гуманізації сфери публічного управління привели до переходу в частині організацій від системи управління персоналом до системи управління людськими ресурсами та кадровим потенціалом, що потребує подальшого наукового дослідження їхніх функціональної та організаційної спроможності, основних цілей, завдань та напрямів діяльності, розроблення методології функціонування їх з урахуванням інноваційного складника управління.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 26.06.1996 р. Дата оновлення : 21.02.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.10.2019).
2. Зелінський С. Від відділу кадрів до служби управління персоналом: реальні зміни чи декорація? *Держслужбовець*. 2018. № 6. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/june/issue-6/article-37211.html> (дата звернення 25.10.2019).
3. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 6. 524 с.
4. Кадрова політика і державна служба : навч. посіб. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. 352 с.
5. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (дата звернення: 25.10.2019).
6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 18.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 25.10.2019).
7. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. Дата оновлення: 30.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17> (дата звернення: 25.10.2019).

8. Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади : Постанова КМУ від 02.08.1996 р. № 912. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/912-96-n> (дата звернення 25.10.2019).

9. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/stru> (дата звернення: 25.10.2019).

10. Управління персоналом в умовах децентралізації / за заг. ред. В. М. Олуйка. Київ, 2018. 504 с.

References

1. Konstytutsiia Ukrainy: Konstytutsiia Ukrainy vid 26.06.1996 r. Data onovlennia: 21.02.2019. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp>

2. Zelinskij, S. (2018). Vid vidvilu kadriv do sluzhby upravlinnia personalom: realni zminy chy decoratsia? *Derzhsluzhbovets – Public servant*, 6. URL:<https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/june/issue-6/article-37211.html> [in Ukrainian].

3. Entsyklopediia derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedia of Public Administration]. (2011). (Vols. 1-8); Vol. 6. Y.V. Kovbacyuk (Ed.). Kyiv: NAPA. [in Ukrainian].

4. Kadrova polipyka i derzhavna sluzhba. (2011). S.M. Seryogin (Ed.). Dnipropetrovsk: DRIPA NAPA [in Ukrainian].

5. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 16.12.1993 r. № 3723-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.

6. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. Data onovlennia: 18.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

7. Pro zahis tpersonalnyh danyh: Zakon Ukrainy vid 01.06.2010 r. № 889-VIII. Data onovlennia: 30.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.

8. Pro zatverdzhennya Typovogo polozhennia pro kadrovu sluzhbu organu vykonavchoy vlady: Postanova KМУ vid 02.08.1996 r. № 912. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/912-96-n>.

9. Pro zatverdzhennya Typovogo polozhennia pro sluzhbu upravlinnia personalom derzhavnoho organu: Nakaz Natsionalnoho agenstva Ukrainy z pytan derzhavnoyi sluzhby vid 03.03.2016 r. № 47. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/stru>.

10. Upravlinnia personalom v umovah detsentralizatsii. (2018). V.M. Oluyko (Ed.). Kiyv.

*Kyrii S. L., PhD in Public Administration, Associate Professor of Public Administration Department, KRI NAPA, Kharkiv
ORCID 0000-0002-1948-205X*

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT SERVICE AS SUBJECT OF PERSONNEL POLICY

The socio-management relations in democratic states are characterized by humanist orientation and a prevailing anthropocentric approach to managing social affairs. In the situation of external threat and internal challenges, the problem of providing public authorities with the personnel that could comply with the current management requirements is highly emphasized. The state personnel policy is to take the lead in this matter.

Formation and implementation of the state personnel policy as a key task of a modern democratic law-governed state with a social focus are widely debated in the scientific circles and among practitioners. The existing papers research the specific features of the mechanisms and ways to implement state personnel policy, however, without stating the differences between the tasks and functions of different policy subjects.

The paper objective is to identify the essential features, characteristics, tasks and functions of the personnel management service of public authorities, taking into account the global trends of public administration humanization.

The notion of 'staffing service' in the Ukrainian scientific discourse is closely connected with such scientific categories as 'staff', 'staffing policy', 'staffing processes' and 'staffing technologies'. To a large extent, this is associated with public authorities as distinct from 'personnel management

services' which, alongside with public authorities, have relevance to managing personnel of NGOs and private sector organizations, relating to such notions as 'personnel' and 'personnel management'.

By the nature of the tasks and methods of organizational impact, all the functions concerning implementation of the personnel policy in a public authority can be divided into three main groups: administrative, social, and psychological.

The administrative, social, and psychological functions are typical of the activity of both staffing service and personnel management service. However, while the staffing service is focused on realization of the administrative function, the personnel management service activity is shifted towards the social and psychological functions, which complies with the general global trends of social relations humanization in democratic countries.

The differences between the staffing service and personnel management service lie in the following:

- approaches to interpreting the notions of 'staff' and 'personnel', 'staffing service' and 'personnel management service';
- objects of the personnel policies of personnel management service and staffing service;
- the emphasis laid on the administrative functions of the staffing services of public authorities and the focus on the social and psychological functions of personnel management services.

The subsequent global trends of humanization of the public administration sphere have led to some organizations' transforming their staff management systems into the systems of human resource management and human capacity management, which calls for further scientific research of their functional and organizational capabilities, key goals, tasks and lines of action, as well as elaboration of the methodology for their functioning with account of the innovation management component.

Key words: public service, staffing service, personnel management service, functions of personnel management service.

Надійшла до редакції 20.11.2019 р.