

2. Лещук Г.В. Моделювання розвитку інфраструктури регіону: традиційний та ринковий підходи. Моделювання регіональної економіки. 2016. № 1(25). С. 501-508.

3. Сментина Н. В., Клевцевич Н. А. Управління інфраструктурними проектами: навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, 2016. 193 с.

Лариса Потушинська

студентка,

Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Інноваційні перетворення в Україні змінили вимоги до працівників, що зумовило підвищення значущості творчого ставлення до праці. Затребуваність розвитку інноваційних технологій у всіх сферах господарювання визначає високі вимоги до знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей особистості і її компетентності.

У сучасних умовах ефективність роботи організації багато в чому зумовлюється не тільки чисельністю і кваліфікацією персоналу, але і якістю реалізації основних процесів управління людськими ресурсами. У цих умовах перехід до кадрового менеджменту із застосуванням нових технологій трудової мотивації, оцінки персоналу, підбору та адаптації на системній основі представляється своєчасним і правомірним, що і зумовлює особливу значущість обраної теми.

Головною проблемою в Україні в даний час є те, що діюча система державного управління та її підсистеми не в змозі забезпечувати ефективне виконання зобов'язань, взятих державою перед громадянами. Це може бути наслідком відсутності ефективних механізмів управління людськими ресурсами щодо відбору персоналу на службу в органи місцевого самоврядування, оцінки діяльності посадових осіб, класифікації їх посад. Результатом цього стає зниження рівня професіоналізму кадрів в системі публічної служби, і, як наслідок, низька якість надання державних послуг громадянам.

Децентралізація влади в Україні та реформування публічного управління визначають формування та модернізацію в регіонах управлінських структур нової якості, що зумовлює потребу удосконалення управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування. Створення або реорганізації служб управління персоналом, їх оптимізація та структуризація функцій, впровадження сучасних технологій HR- менеджменту, створення нової моделі оцінювання посадових осіб та їх професійного розвитку.

Основним фактором розвитку будь-якої організації, її багатством є люди, при цьому людина стає не тільки найціннішим, але й найдорожчим ресурсом організації. Тому, усвідомлюючи цей факт, перспективно орієнтовані організації

повинні прагнути до створення всіх необхідних умов для максимально ефективного використання та розвитку персоналу.

Одним з основних завдань, що вирішуються в системі HR- менеджменту є формування лояльного ставлення персоналу до організації. Необхідність вирішення даного завдання обумовлена тим, що успіх організації залежить не тільки від рівня професіоналізму працівників. А й від ставлення кожного працівника до спільної справи. Крім того лояльність дозволяє співробітникам відчувати себе в одній команді, яка орієнтується на тривале існування, що в свою чергу викликає відчуття надійності та стабільності.

Важлива роль в системі управління людською лояльністю належить заходам з розвитку та навчання персоналу. Професійний розвиток працівників підприємства здійснюється з метою їх підготовки до виконання нових для них завдань, виконання нових функцій, обумовлених переміщенням на посаді, для того щоб запобігти можливості розвитку внутрішньо особистісних конфліктів, а також скоротити можливі економічні витрати.

Області поширення професійного навчання в організації різні і визначаються видом її діяльності, складністю і динамічністю зовнішнього середовища, професійно-кваліфікаційним рівнем персоналу, його структурою. Таке навчання може бути реалізоване як щодо нових працівників організації, так і по відношенню до тих працівників, які вже мають досвід роботи, але змінили вид діяльності та будуть виконувати нові обов'язки. В другому випадку професійне навчання набуває форму підвищення кваліфікації.

Одним із основних методів управління лояльністю персоналу організації є планування ділової кар'єри співробітників. У процесі планування ділової кар'єри повинні бути визначені цілі і зміст програми професійного розвитку співробітників, які забезпечують розвиток їх потенціалу та формування необхідних компетенцій для того, щоб зайняти бажану посаду і застосувати отриманий досвід як для реалізації організаційних цілей, так і для задоволення особистих проблем.

За своїм змістом планування кар'єри є процесом зіставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей людини з вимогами організації, стратегією і планами її розвитку, що виражається в складанні програми професійного і посадового зростання. Процес полягає в тому, що з моменту прийняття працівника в організацію і до передбачуваного звільнення з роботи необхідно організувати планомірне вертикальне і горизонтальне просування працівника по системі посад або робочих місць. В якості найважливішого напрямку управління лояльністю персоналу необхідно також розглядати діяльність в області організації кадрового резерву. Кадровий резерв являє собою спеціально сформовану групу перспективних громадян, що володіють необхідними для заміщення посад професійними, діловими, особистими якостями. Перебування працівника в кадровому резерві підвищує його зацікавленість в продовженні праці в даній організації, тому що надає йому можливість додаткового навчання, підвищення змістовності праці, виконання найвідповідальніших завдань, кар'єрного зростання.

Список використаних джерел

1. Алюшина Н. Ефективні інструменти управління знаннями і кадровим потенціалом органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Ефективність державного управління: збірник наук. праць. 2015. Вип.43. С.165–175.
2. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.
3. Руденко О. М. Система і стратегія HR-менеджменту для державного управління: навч.-метод. Матеріали. К. :НАДУ, 2013. 100 с.

Микола Місюк
д.е.н., професор,
декан економічного факультету,
Подільський державний університет,

**ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ОБ'ЄДНАНИХ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

Розробка стратегії розвитку ОТГ має ґрунтуватись на результатах оцінки та аналізу її сучасного стану, ефективності функціонування та тенденцій змін основних показників ресурсовіддачі. Всі зазначені параметри та характеристики прямо або опосередковано залежать від ресурсного забезпечення ОТГ. З огляду на зазначене, системне дослідження процесів функціонування та розвитку ОТГ вимагає урахування причинно-наслідкового взаємозв'язку між ресурсами доступними ОТГ та ефектами, які вона формує. Першочерговим у дослідженні діяльності ОТГ є оцінювання ефективності її ресурсного забезпечення, яке передбачає оцінку ресурсного потенціалу та співставлення потенційних ефектів, які може забезпечити наявні ресурси, із фактично досягнутими ефектами.

В основі оцінювання ресурсного потенціалу лежать показники, які надають кількісне вимірювання кількісних та якісних характеристик ресурсів. З позицій системного підходу ресурси можна представити як певні вхідні параметри, які у процесі функціонування системи (тобто ОТГ) трансформуються на певний результат – ефект. Іншими словами ресурси – це засоби забезпечення бажаного результату. У дослідженні систему ресурсів представлено у вигляді ієрархічної структури. Первинними (базовими) ресурсами функціонування ОТГ є трудові, природні (земельні – площі сільськогосподарських угідь) та капітальні ресурси, які є елементами внутрішнього середовища ОТГ. Їх доцільно віднести до ресурсів першого – базового – рівня.

До ресурсів другого рівня віднесено залучені із зовнішнього середовища ресурси, які віднесено до другого рівня. Параметри таких ресурсів (тобто їх кількісні та якісні характеристики) визначаються параметрами ресурсів нижніх рівнів. Це пояснюється тим, що чим кращі вихідні ресурси та умови ОТГ, тим вища у громади потенційна ефективність і тим легше їй залучити ресурси у