

відповідному селі, селищі [3].

Таким чином, роль зв'язків з громадськістю є визначальною у функціонуванні розвитку об'єднаної територіальної громади, адже від того, наскільки громада (жителі сіл, селищ) залучена до прийняття управлінських рішень та їх реалізації залежить і те, чи буде в подальшому розвиватись така об'єднана громада.

Бібліографія

1. Вільна енциклопедія «Вікіпедія». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>.

2. Соціальна робота у громадах: методичні рекомендації до самостійної роботи / уклад. Т. В. Петренко. – К. : НАУ, 2013. – 52 с.

3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

Надія СТЕЦЬ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Ступінь розвитку персоналу впливає на ефективність функціонування будь-якої організації. Тому, в умовах постійних змін у зовнішньому середовищі, швидкого старіння теоретичних знань, трансформації політичних та державних процесів, можливість державних органів влади та органів місцевого самоврядування постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним з найважливіших факторів їх ефективного функціонування. Розвиток персоналу – складне та багатогранне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних, економічних проблем і ґрунтується на таких базових поняттях як особистість, гармонійний розвиток особистості, професійний розвиток особистості тощо.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових професійних функцій, професійно-кваліфікаційного просування та вдосконалення соціальної структури персоналу. Цей процес забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів, плануванням трудової кар'єри працівників, стимулюванням розвитку персоналу [1, с.6].

Розвиток персоналу – це цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх

трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності наданих ними послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [2, с.195].

До процесу розвитку персоналу організації включають такі складові: професійне навчання персоналу, професійна адаптація персоналу, планування трудової кар'єри персоналу, професійно-кваліфікаційне та службово-професійне просування персоналу.

Найважливішою складовою розвитку персоналу, на нашу думку, є професійне навчання, адже в період навчання створюються умови для самореалізації особистості. Метою професійного навчання є забезпечення належного рівня підготовки працівників згідно з вимогами до виконання службових обов'язків; створення умов для розвитку їхньої професійної компетентності, підвищення продуктивності праці, а також створення для них можливостей для реалізації особистих здібностей. Обов'язковими умовами реалізації здібностей працівників є їхня зацікавленість обраною професією, яка стимулює до оволодіння новими знаннями, прийомами і способами діяльності, а також ефективна мотивація професійного розвитку.

У професійному розвитку персоналу важливе значення має процес їхньої адаптації в установі, під якою розуміють науково-обґрунтовану систему заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці.

В професійному розвитку кадрів державної служби слід більш чітко (особливо з боку кадрових служб (служб управління персоналом) органів державної влади) виокремити дві сторони, а саме: професійно-кваліфікаційний розвиток – пов'язаний з підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації, здобуттям нових умінь, знань, навичок та досвіду; професійно-посадовий розвиток – пов'язаний з раціональним добором та розстановкою кадрів на основі використання здібностей та особистих можливостей кожного працівника, оптимального використання в межах колективу працівників різного фаху, досвіду, віку, характеру думання та особистих якостей. Професійно-посадовий розвиток персоналу, як зазначає І. Г. Сурай [3], становить зміст тих змін, які помітні, які є необхідною й достатньою підставою для посадових переміщень, посадового росту персоналу. Якісні зміни в професійно-посадовому розвитку персоналу знаходять віддзеркалення в зміні статусу людини в організації і виявляються у формі його посадової кар'єри.

Таким чином, розвиток персоналу є складним та багатограним процесом, який включає як навчання кадрів, так і їх адаптацію, просування по службі, накопичення професійного досвіду. Тобто, розвиток персоналу фактично є одним із найважливіших факторів ефективного функціонування органу державної влади чи органу місцевого самоврядування, адже від професіоналізму кадрів залежить якість надання публічних послуг громадянам, швидкість та точність виконання поставлених перед персоналом завдань.

Бібліографія

1. Харчишина О. В. Управління розвитком персоналу : Конспект лекцій для студентів спеціальності 7.03050501, 8.03050501 «Управління персоналом та економіка праці» галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво» денної форми навчання / О. В. Харчишина. – К. : НУХТ, 2013. – 98 с.

2. Ткаченко А. М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / А. М. Ткаченко, К. А. Марченко // Економічний вісник Донбасу : зб. наук. пр. – № 1 (35). – 2014. – С. 194–197.

3. Сурай І. Г. Професіоналізм та професійно-посадовий розвиток персоналу державної служби як складові державної кадрової політики [Електронний ресурс] / І. Г. Сурай. – Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej6/txts/07sigdkp.htm>

Павло ТОЛУБ'ЯК

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ТЕОРЕТИКО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

XXI ст. характеризується стрімкою активізацією міжнародної мобільності населення світу, і України зокрема, що є закономірним для доби глобалізації. Із стрімким зростанням світової міграції, зростає і необхідність регулювання міграційних процесів, надання їм організованого, цивілізованого характеру. Ефективна міграційна політика забезпечує, з одного боку, безпеку держав та мінімізує ризики викликані міграцією, а, з другого, дозволяє використати потенціал мігрантів в інтересах розвитку держав-реципієнта.

Сьогодні міграційна політика є предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців. Зокрема, у своїх дослідженнях М. Бублій визначає міграційну політику як самостійний напрямок державної політики, оскільки вона тісно пов'язана із її складовими як внутрішнього, так і зовнішнього характеру. Міграційна політика є незамінним елементом політики народонаселення та одним із засобів проектування чисельності