

2. Меньяйлова Г.Є. Малий бізнес і підприємництво: характеристика та місце в економіці України. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 5 (156). С. 149-154.

3. Організація виробничої та маркетингової діяльності малого і середнього бізнесу : монографія / за наук. ред. д.е.н., професора, академіка АЕНУ К. С. Жадька. Дніпро : УМСФ, 2019. 224 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.

Роксолана Прохорчук

студентка,

Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПУБЛІЧНИХ УСТАНОВ

Сучасні умови діяльності організацій соціокультурної сфери вимагають створення ефективної системи управління персоналом організації, розвитку її кадрового потенціалу. Управління персоналом відіграє важливу роль у розвитку суспільства, оскільки від правильного підходу до управління персоналом залежить управління організацією в цілому. За допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей та завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з цим оволодіння основами організації процесу управління персоналом набуває особливої актуальності.

Комплектування державної служби висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави, нині набуло першочергового значення. Для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтовувати потребу державних органів та їх апарату у фахівцях, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Отже, робота з персоналом в публічних установах повинна проводитися з метою комплексного вирішення питань комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити радикальні суспільно-економічні перетворення.

Метою стратегії управління персоналом є формування напрямку руху підприємства у мінливому середовищі шляхом розробки та реалізації кадрової політики.

До найголовніших принципів стратегічного управління відносяться такі:

1. Принцип самоорганізації. Публічна установа як система може функціонувати не тільки зменшуючи небажані відхилення, а й збільшуючи