

подальший розвиток інформаційної системи, як основного елемента інформаційного забезпечення діяльності громадської організації.

Література:

1. Августин Р.Р. Управління інформаційними зв'язками. Навчальний посібник/ Руслан Ростиславович Августин, Юрій Аркадійович Богач - Тернопіль: Крок, 2013.-240с.

2. Богач Ю.А. Адміністрування інформаційно-комунікативних технологій в умовах динамічного зовнішнього середовища / Ю.А.Богач, Р.Р. Августин // Наука молода. – 2012. – Випуск 18.– С. 9-13.

Марія-Катерина КОСТИК

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Дудкіна О. П.)

**ОРГАНІЗАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ В ПИТАННЯХ УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ
РЕСУРСАМИ**

Розглядаючи сутність поняття місцевого самоврядування слід звернути увагу на такі обставини: сам термін «місцеве самоврядування» («Local Selfgovernment») прийшов в Україну з Великої Британії через Німеччину у XIX сторіччі, у найбільш загальному значенні під самоврядуванням розуміють облаштування певним колективом людей власних справ, що в свою чергу, забезпечується самостійним прийняттям членами цього колективу норм та рішень, які стосуються його життєдіяльності, а також співпадінням суб'єкту та об'єкту управління – здійснюють управління колективними справами і виступають у якості тих, ким управляють, ті ж самі особи. При цьому, в залежності від того, які колективи здійснюють самоврядування можна говорити про корпоративне або місцеве самоврядування.

До основних завдань місцевого самоврядування відносять: зміцнення засад конституційного ладу України; забезпечення реалізації конституційних прав людини і громадянина; створення умов для забезпечення життєво важливих потреб та законних інтересів населення; розвиток місцевої демократії.

Однією із найважливіших сфер діяльності органів місцевого самоврядування в сучасних умовах є управління земельними ресурсами,

тобто – сукупність взаємозв'язків між елементами земельних відносин та органів системи управління, спрямованих на раціональне використання земельних ресурсів.

Серед об'єктів, що становлять матеріальну основу місцевого самоврядування, важливе місце займають земельні ресурси. Земля є перш за все територіальною основою місцевого самоврядування, одним із головних ресурсів, які забезпечують життєдіяльність громади. По-друге, земля як об'єкт права власності громади є джерелом надходжень до місцевого бюджету. В цьому значенні земля має певні особливості, а саме: земля набуває статусу об'єкта права власності та може бути включена до господарського обороту лише за умови, що їй надано визначений законом статус – статус земельної ділянки. Земельна ділянка – це частина земної поверхні з установленими межами, певним місцем розташування, з визначеними щодо неї правами. Межі ділянки визначаються межовими знаками встановленого зразку або природними об'єктами. Місце розташування ділянки відтворюється на кадастровому плані, який містить різноманітну інформацію про ділянку. Права на ділянку реєструються в державному кадастрі.

Характер системи управління земельними ресурсами мінявся протягом різних періодів відповідно до економічної основи, цілей і критеріїв суспільного розвитку. Проте, система управління земельними ресурсами в цілому спрямована на виконання двох функцій: 1) забезпечення загальнодержавних інтересів; 2) забезпечення інтересів окремих членів суспільства чи громад.

Нові земельні відносини і умови господарювання сформували новітню систему управління в сфері землекористування, основними характеристиками якої є: перехід від адміністративно-планової до ринково-орієнтованої моделі; розмежування функцій і суб'єктів державного і недержавного управління в сфері землекористування; розвиток процесів демократизації суспільних відносин в контексті управління земельними ресурсами; використання переваг інтеграції України у світові соціально-економічні та інформаційно-технологічні процеси.

Відповідно, створення дієвої системи управління земельними ресурсами з боку органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування повинно розглядатись як основне завдання, вирішення якого дозволить створити ринкові механізми регулювання земельних відносин і формування ефективною системи землекористування. Загальна система управління земельними

ресурсами повинна складатися з таких підсистем: законодавчої, адміністративно-управлінської, економічної, соціальної, екологічної, і, відповідно реалізуватись через здійснення органами місцевого самоврядування системи загальних та спеціальних функцій.

Відповідно до сучасної нормативно-правової бази, організація діяльності органів місцевого самоврядування в питаннях управління земельними ресурсами повинна ґрунтуватись на відповідних принципах та наукових підходах.

Необхідність постійного удосконалення функцій і методів управління земельними ресурсами – одна з характерних рис діяльності органів місцевого самоврядування. Це обумовлено економічно ефективним поєднання державного, регіонального і муніципального управління земельними ресурсами, відповідним поділом владних повноважень та функцій органів місцевого самоврядування в сфері землекористування та землеустрою.

Відповідно, перед органами місцевого самоврядування постають нагальні завдання вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації реалізації їх функцій в питаннях управління земельними ресурсами, зокрема, в контексті: впровадження новітніх форм організацій управління земельними ресурсами в контексті адміністративно територіальної реформи; удосконалення інформаційно-комунікативного забезпечення процесів управління земельними ресурсами органами місцевого самоврядування; запровадження інноваційних технологій в управлінні земельними ресурсами як основи соціально-економічного розвитку територіальної громади.

Віталій КОШМІЛА

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту

Та публічного управління Круп'як Л.Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації є розвиток людських ресурсів. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь і навиків. Персонал у сучасних

умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією.

Розвиток людських ресурсів організації – система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Основна мета розвитку людських ресурсів – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом.

Професійний розвиток людських ресурсів – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.

Управління розвитком людських ресурсів організації сприяє ефективному використанню трудового потенціалу окремої людини, підвищенню її професійної та соціальної мобільності, а також підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників, їх інтелектуального рівня. Наслідком цієї роботи є покращення соціально-психологічного клімату в організації, підвищення мотивації до праці працюючих в колективі, зниження рівня плинності кадрів [1].

Освіта і навчання людських ресурсів повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток. Система розвитку людських ресурсів в організації має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами організації. У зв'язку з цим управління людськими ресурсами повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем: розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку людських ресурсів; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Однак постають і специфічні проблеми, пов'язані з розвитком трудового потенціалу, що містять в окремих складниках людського капіталу.