

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.

Розвиток людських ресурсів засновується на положеннях теорії людського капіталу, відповідно до якої люди генетично мають певний набір якостей і властивостей, які можуть (але не обов'язково повинні) бути розвиненими. На цьому ґрунтується висновок про потребу інвестування в їх розвиток. Згідно з Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 року, фінансування професійного розвитку працівників повинно здійснюватись роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел [2].

Спосіб інвестування у розвиток людських ресурсів залежить від стратегії управління людськими ресурсами. Кожна стратегія потребує відповідної моделі управління розвитком людських ресурсів, тобто визначення загальних напрямів, дій, в межах яких планують і реалізують заходи, використовують відповідні інструменти, спрямовані на оптимізування складових кадрового потенціалу. Тому в контексті удосконалення механізмів управління професійним розвитком людських ресурсів організації доцільним є розроблення й реалізація заходів для досягнення показників професійних компетенцій працівників відповідно до стратегії розвитку організації. Це означає, що управління професійним розвитком людських ресурсів не повинно обмежуватися прогнозуванням і плануванням загальної чисельності і професійно-посадової структури працівників. Його органічною складовою має бути розроблення і здійснення довготермінових заходів із розвитку людських ресурсів.

Таким чином, доцільно виокремити напрями удосконалення механізмів управління професійним розвитком людських ресурсів організації: формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва; застосування прогресивних форм організації навчання (кайзен-бліц, навчання у групах та ін.); створення умов для кар'єрного росту працівників; заохочення внутрішньої конкуренції між працівниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів; забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення; проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу; розробка дієвих методик кількісного оцінювання впливу професійного розвитку людських ресурсів на рівень ефективності діяльності організацій, забезпечення й підвищення їх конкурентоспроможності.

#### *Література:*

1. Штурман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник

підвищення ефективності діяльності підприємств / П.Л. Штурман. – Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17.

2. Білоус С.Г. Правове регулювання професійної підготовки на підприємстві / С.Г. Білоус. – 36. наук. праць Харківського НПУ імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск 17, 2011 р. – С.91.

**Тетяна КРАМАР**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та  
публічного управління Сковилас С.М.)

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні у сферах державотворення та соціально-економічній сфері потребують зміцнення законності та правопорядку, забезпечення безпеки особи, належного захисту та охорони конституційних прав і свобод людини і громадянина. Значну роль у здійсненні цих важливих завдань відіграють органи податкової служби. Виконуючи важливу роль у регулюванні економічних процесів, податкова служба потребує належного соціального та правового захисту, що відображається на її ролі в формуванні дохідної частини бюджету. Покладаючи на працівників цієї служби важливі обов'язки, держава зобов'язана забезпечити їх належним захистом для підвищення ефективності їх правоохоронної діяльності. Адже виконання покладених на них обов'язків певною мірою залежить від рівня захищеності їх самих. Тобто соціальний та правовий статус органів та їх посадових осіб багато в чому залежить від того, наскільки забезпечені їх права та свободи. Саме наявність гарантій дозволяє вважати ті чи інші права діючими.

Соціальний захист — це система державних гарантій для реалізації прав громадян на працю і допомогу на час безробіття; на підтримання життєвого рівня через перегляд мінімальних розмірів основних соціальних гарантій за умов зростання цін на споживчі товари і послуги; на надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки малозабезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей; на матеріальне забезпечення при досягненні пенсійного віку, при тимчасовій або постійній втраті працездатності, втраті годувальника тощо. Загальна декларація прав людини (ст. 25) проголошує: кожна