

НАПРЯМ 8. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Білик Олена Іванівна

*доктор наук з державного управління,
професор кафедри адміністративного та фінансового
менеджменту;*

Каплун Оксана Олександрівна

*студентка,
Інститут адміністрування, державного управління
та професійного розвитку
Національного університету «Львівська політехніка»*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-439-2-50>

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Ефективне функціонування будь-якого органу публічної влади насамперед визначається ступенем професійного розвитку її персоналу.

У сучасних умовах швидкого старіння знань, умінь та практичних навичок, одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності органів публічної влади є необхідність постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників. Тому на сьогоднішній час найактуальнішим є питання побудови системи розвитку і управління професійним розвитком персоналу державних установ.

Питання професійного розвитку персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних учених: Д. Богині, О. Грішнкової, Г. Дмитренка, А. Єгоршина, В. Колесова, О. Левченка, Е. Лібанової, В. Лича, В. Савченка та ін.

Професійний розвиток персоналу здійснюється через професійне навчання.

Основними напрямками професійного навчання є: первинне навчання у відповідності до завдань органів публічної влади і специфіки роботи; навчання для ліквідації розриву між вимогами посади й особистих якостей; навчання для підвищення загальної кваліфікації; навчання для роботи з новими напрямками розвитку організації; навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових операцій [3, с. 198].

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

В складі розвитку персоналу знаходяться: професійна підготовка та адаптація, атестація кадрів, планування професійної кар'єри працюючих, стимулювання розвитку персоналу [1, с. 103].

Управління професійним розвитком персоналу – це серія безперервних взаємопов'язаних дій, що забезпечують цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою підвищення адекватності якості робочої сили вимогам робочого місця, більш ефективного використання їх потенціалу та залучення факторів зацікавленості у праці.

Структура управління професійним розвитком персоналу складається з наступних компонентів: планування і прогнозування професійного розвитку персоналу; організація професійного розвитку в органах публічної влади; мотивація персоналу до професійного розвитку персоналу; контроль за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання [2].

Кожен із структурних елементів управління професійним розвитком персоналу на першому та другому рівні має свій зміст та призначення. Так, планування професійного розвитку персоналу передбачає визначення стратегічних цілей в управлінні розвитком персоналу, обґрунтування необхідності і напрямків професійного навчання персоналу організації та визначення його завдань.

Планування професійного розвитку персоналу охоплює послідовність таких етапів: 1) визначення суб'єктів, які потребують навчання; 2) формування завдань навчання; 3) визначення потреби в підвищенні кваліфікації; 4) визначення суб'єкту, який проводитиме навчання; 5) визначення періоду навчання; 6) остаточне визначення місця проведення навчання; 7) визначення змісту навчальної програми; 8) визначення методів навчання; 9) отримання результатів; 10) висновки про відповідність здобутих компетенції вимогам посади.

Основна мета розвитку персоналу полягає в тому, щоб не тільки забезпечити орган публічної влади високопрофесійними, кваліфікованими співробітниками, а й розвивати у співробітників потребу в постійному розвитку, зробити цей процес найважливішою структурною частиною діяльності органів публічної влади, базовою частиною його управлінського циклу.

У ході реалізації заходів щодо розвитку персоналу важливо забезпечити охоплення цими заходами основних аспектів управління персоналом органів публічної влади, зокрема процесів оцінки персоналу, відбору, адаптації, планування ділової кар'єри, роботи з кадровим резервом з використанням сукупності різних методів. Методи розвитку персоналу:

1) Групові (тренінги з управлінських та професійних навичок, майстер-класи та професійні семінари, курси підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів);

2) Індивідуальні (делегування повноважень, планування розвитку кар'єри персоналу, проекти та завдання, стажування, наставництво, коучинг);

3) Дистанційні (дистанційне навчання (онлайн-формат), електронна розсилка занять, лекцій, завдань, тестів, онлайн-курси та програми).

Усі виділені методи відрізняються часовим періодом, матеріальними витратами та ефективністю. При виборі найбільш прийняттого методу необхідно враховувати переваги та недоліки [4, с. 7].

Удосконалення системи розвитку персоналу це система взаємопов'язаних дій, що включають прогнозування та планування потреби в персоналі, управління кар'єрою та професійним зростанням, організацію процесу адаптації, навчання, формування організаційної культури.

Професійний розвиток особистості, розвиток персоналу належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом.

Таким чином, удосконалення системи розвитку персоналу органів публічної влади є важливим інструментом підвищення ефективності роботи державного апарату, забезпечення якісного надання публічних послуг, а також сприяння розвитку професійної компетентності працівників.

Список використаної літератури:

1. Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : Кондор-Видавництво, 2013. 310 с.
2. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / Серьогін С.М., Бородін Є.І., Комарова К.В., Липовська Н.А., Тарасенко Т.М.. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
3. Адміністративне управління трудовим потенціалом. навчальний посібник / Гриньова В.М., Новікова М.М., Салун М.М., Красноносова О.М.; За ред. докт. екон. наук, проф. В. М. Гриньової. Харків : Вид. ХНЕУ, 2004.428 с.
4. Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6–14.