

2. Стратегія розвитку економіки Беларусі: вызовы, інструменты рэалізацыі і перспектывы : материалы міжнароднай навучна-практычнай канферэнцыі 20-21 верасня 2018 года, г. Мінск. – Режим доступу : http://economics.basnet.by/files/Tom2_2018.pdf.

3. Артемьев П. П. Выбор палітыкі імпарт замяшчэння ілі арыентацыі на экспарт в умовах фарміравання ЕЭП / П. П. Артемьев / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол. : В. А. Бобков (гл. ред.) [и др.]. – Мінск : БНТУ. – Режим доступу : <https://fmmp.bntu.by/prof/artemev-pavel-petrovich>.

ЗАВАДСЬКА ЄЛИЗАВЕТА

студентка I курсу факультету економіки та бізнесу Київського національного університету технологій та дизайну

НЕВМЕРЖИЦЬКА СВИТЛАНА

к. т. н., доцент, доцент кафедри менеджменту Київського національного університету технологій та дизайну

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ

Принциповою особливістю сучасного суспільства є багаторазове зростання ваги знань та інформації, автоматизація всіх напрямків життя суспільства. У цих умовах людський потенціал стає ключовим ресурсом і вектором розвитку всіх сфер суспільного життя. Можна сказати, що в наш час як країни так й організації конкурують людьми.

Саме тому дуже важливим є питання розвитку людського потенціалу в державному управлінні, як одного з рушійних чинників економічного зростання й основи конкурентоспроможності держави в глобальній економіці. Адже державне управління – це процес діяльності державної влади та її посадових осіб по практичному втіленню виробленого плану на благо суспільства і зміцнення держави [2].

Під людським потенціалом як правило розуміється здатність індивіда або сукупності індивідів проявити на практиці свої теоретичні можливості. Розвиток людського потенціалу організації розглядається як формування людських здібностей в продуктивних цілях держави.

Важливим є те, що людський потенціал організації залежить від можливостей самої організації використовувати потенціал своїх працівників, а не тільки визначається можливостями людини (співробітника). Отже, людський потенціал організації не є сумою потенціалів її працівників. На можливості організації впливають різні фактори, серед яких можна виділити умови праці, організаційну

культуру, стиль управління, ступінь включення персоналу в процес прийняття управлінських рішень тощо.

Відповідно управління розвитком людського потенціалу держави – це комплекс заходів, спрямованих на вдосконалення знань, інформації, досвіду персоналу, організаційних можливостей, використання в своїй діяльності інформаційних каналів в результаті взаємодії персоналу один з одним та з інформаційними ресурсами, а також персоналу та елементів капіталу в процесі виробництва [2; 3].

Особливу увагу слід приділяти проблемам розвитку людського потенціалу в сфері державного управління, адже ефективність роботи державних організацій визначається більшою мірою ефективністю діяльності службовців цих організацій по реалізації державних завдань, надання послуг тощо, а не технологією. Відсутність системного підходу до вирішення цих проблем може призвести до неефективного вкладання державних інвестицій в підготовку управлінських кадрів і збільшення кількості незатребуваних фахівців в сфері державної служби [1; 4].

Також, на жаль, в очах суспільства не всі державні і муніципальні службовці мають достатній рівень професіоналізму. Ця проблема поряд з проблемою моральної стійкості чиновників значно впливає на рівень розвитку людського потенціалу в цій сфері [2; 4].

Для підвищення рівня розвитку людського потенціалу в сфері державного управління необхідно розробити стратегію, реалізація якої буде включати в себе вирішення кількох ключових проблем.

Організація ефективної системи навчання персоналом з метою створення умов для формування людського потенціалу, що відповідає сучасним реаліям.

Оскільки в сучасних умовах швидкі і глобальні зміни, що відбуваються в світі, викликають стрімке устарівання знань і, відповідно, збільшують потребу в їх оновленні для співробітників державних служб, необхідно сформувати гнучку систему навчання персоналу.

Підвищення внутрішньої ефективності навчання.

Вирішенню цієї проблеми сприяють підвищення мотивації співробітників до роботи в сфері державного управління, вдосконалення системи оплати і матеріального стимулювання праці, раціональне застосування різних форм навчання, в тому числі дистанційних, що призводять до досягнення ефекту масштабу і дозволяють, таким чином, скорочувати витрати на навчання. Також необхідно активізувати потенціал саморозвитку співробітників в організації. Цьому сприяють заходи, спрямовані на організаційне, групове та індивідуальне навчання, а також стратегія управління знаннями.

Створення умов в самій системі державного управління для підвищення ефективності використання людського потенціалу.

Одним із напрямків покращення ситуації є подальший розвиток соціальної відповідальності державних та муніципальних службовців як одного з головних важелів забезпечення ефективності у вирішенні питань розвитку людського потенціалу в системі державного та регіонального управління [4].

Так як робота в сфері державного управління є не стільки технологією, скільки діяльністю по реалізації державних завдань, надання послуг тощо службовцями цих організацій, то людський потенціал в значній мірі обумовлює якість держуправління. Отже, питання пов'язані з розвитком людського потенціалу мають стати одними з основних цілей стратегій соціально-економічного розвитку, що розробляються.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко С. М. Інтелектуальний капітал як чинник забезпечення конкурентних переваг підприємства / С. М. Бондаренко, М. С. Бігун, А. С. Терещенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2018. – Вип. 28. – Ч. 1. – С. 75 – 78.

2. Замараєв А. В. Людський потенціал у системі державного управління в Україні: першочергові завдання і способи вирішення. Теорія та практика державного управління / А. В. Замараєв // Вісник Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. – 2016. – № 3 (54). – С. 44 – 49.

3. Кузьменко Г. О. Формування та використання людського потенціалу в процесі реформування державного управління в Україні / Г. О. Кузьменко // Вчені записки Університету «КРОК». – 2019. – № 3 (55). – С. 73 – 81.

4. Невмержицька С. М. Соціальна відповідальність муніципальних службовців у системі муніципального управління / С. М. Невмержицька, Р. М. Федоряк, О. О. Підкуйко // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2017. – № 5. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1079>.