

Біла Г. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В БЮДЖЕТНІЙ УСТАНОВІ

Для бюджетної установи одним з головних напрямків підвищення конкурентоспроможності є удосконалення системи управління розвитком персоналу.

Вдосконалення управління розвитком персоналу передбачає формування зваженої та раціональної кадрової політики, що несе низку корисних ефектів, як для установи в цілому, так і для кожного окремого працівника [2].

У наш час головне завдання бюджетної основи – це виділення та формування процесу управління людськими ресурсами, особливо в області інтелектуального розвитку персоналу. Зараз ринок змінюється у дуже високому темпі, а подальше його зростання збільшує потребу у тому, щоб пришвидшено розвивався інтелектуальний потенціал людини та загальний рівень установи. На практиці користуються такими методами для формування та поглиблення інтелектуального потенціалу:

- створити ціннісні характеристики працюючих, використовуючи новітні форми та методи навчання;
- забезпечити системою, завдяки якій передові працівники передають свої знання, уміння та навички;
- створити базу знань та забезпечити доступ до неї, постійно оновлюючи її;
- залучити висококваліфікований персонал, що має високий потенціал;
- розробити дієву систему, яка направлена на професійну орієнтацію та адаптацію випускників учбових закладів [5].

Інакше кажучи, бюджетна установа має перетворитись на «інтелектуальне» підприємство, де орієнтуються та створюють інтелектуальний капітал.

Звісно, становлення інтелектуального підприємства відбувається завдяки підвищенню інтелекту працівників, що відповідно досягається вдосконаленням процесу навчання. Інтелект робітників оцінюється такими важливими показниками: на якому рівні людина здатна міркувати, як швидко розуміє та сприймає інформацію. На даний момент, якщо метою бюджетної установи стане розвиток інтелектуального потенціалу, то більше коштуватимуть послуги, які надаються. Головним залишається – на скільки людина здатна до навчання, це критерій інтелекту та знань.

Навчання, як діяльності чи процесу, властива двосторонність. Одна сторона орієнтована на те, щоб засвоїти нові знання та навички, а інша – на практичне застосування. Навчатися потрібно як індивідуально, на персональному щаблі, так і комплексно, на

щаблі установи. Аби бюджетне підприємство досягало максимальних результатів, необхідно забезпечити працівників спеціальними умовами, які дозволять кожному робітнику здобути максимальний розвиток [3].

При плануванні заходів управління розвитком трудового колективу, керівництву і колективу бюджетної установи необхідно розробити «План соціального розвитку колективу», що являє собою систему заходів, спрямованих на всебічний розвиток усіх членів колективу на основі здійснення прогресивних змін соціального складу працюючих, поліпшення умов життєдіяльності, формування і найбільш повного задоволення матеріальних і духовних потреб членів колективу.

Важливо розробляти сертифікацію працівників. Такий метод дозволяє комплексно оцінювати розвиток робітників, чи відповідають їхні навички сучасному конкурентному ринку, та їхню вартість на ринку праці. Система сертифікації є важливою, оскільки те, на скільки розвинутий персонал прямо відбивається на всіх фінансових показниках установи, на її прибутку й конкурентоспроможності.

У наш час потрібно брати до уваги результати сертифікації, що показують чи відповідає працівник тим запитам, що диктує науково-дослідний сектор, проводячи атестацію та професійне просування. Якщо співробітник відповідає вимогам, то він підвищує свою конкурентоздатність, досягає статусу «професіонал» та отримує гарантовану зайнятість.

Таким чином, показником успішності робітника є його оцінювання. Після нього працівник отримує більш чітке розуміння поставлених цілей, сприймає свою важливість в установі та виконує поставлені завдання з більшою відповідальністю та мотивацією [4].

Отже, щоб установа функціонувала успішно та якісно, потрібно постійно розвивати підприємство, особливо звертати увагу на розвиток працівників. Приділяючи увагу світовим тенденціям, бюджетна установа повинна орієнтуватись на те, щоб забезпечити себе вмотивованими та висококваліфікованими спеціалістами.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т.В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т.В. Гринько, К.С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – №7(35). – С. 23-27.
2. Дороніна О.А. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти. Економіка і організація управління. 2019. Вип. 1. С. 15-20. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2019_1_4.
3. Коротков Э. М, Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров. Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов [и др.]; под ред. Э. М. Короткова. М. : Юрайт, 2013. 445 с.
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. [2-е вид., перероб. й доп.]. К.: Кондор, 2005. 304 с.
5. Гринько Т.В. Особливості впровадження інновацій в персонал підприємства / Т.В. Гринько // Актуальні питання сучасної економіки: Збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 28-29 вересня 2012 р.). – Одеса: ЦЕДР, 2012. – С. 64-66.