

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Інститут післядипломної освіти та довузівської підготовки

Кафедра управління та бізнес-адміністрування

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему: «Розробка та реалізація планів розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування»

Виконала: студентка 4 курсу, групи ПУА-41 спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Мельник Ірина Дмитрівна

Керівник: к.е.н., доц. П'ятничук І. Д.

Рецензент: голова Волосівської сільської ради, Переріслянської ОТГ, Станчук Л.О.

Івано-Франківськ – 2022 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	7
1.1. Визначення сутності поняття «розвиток персоналу» та «система розвитку персоналу»	7
1.2. Сучасний аналіз теорій, концепцій, підходів, до вивчення процесу розвитку персоналу	16
1.3. Програми й плани з розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування	25
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ПЕРЕРІСЛЯНСЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ	32
2.1. Стратегічний аналіз Переріслянської територіальної громади	32
2.2. Аналіз функціонального складу персоналу Переріслянської територіальної громади.....	38
2.3 Оцінка системи підготовки та розвитку персоналу в управлінні Переріслянської територіальної громади	44
РОЗДІЛ 3 ЗАХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНІВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ПЕРЕРІСЛЯНСЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ.....	52
3.1. Світовий досвід управління розвитком персоналу в територіальних громадах.....	52
3.2. Реалізація програми з удосконалення системи розвитку персоналу в Переріслянській територіальній громаді	58
3.3. Практичні рекомендації щодо вдосконалення розробки та реалізації планів розвитку персоналу в Переріслянській територіальній громаді.....	65
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	74

ВСТУП

Актуальність теми. Кадровий потенціал установи є найважливішим стратегічним фактором, що визначає її успіх. Якісні та кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, зростання якості продукції та продуктивності праці. Саме заходи, що сприяють вдосконаленню системи розвитку персоналу, дозволяють збільшити кадровий потенціал організації.

Сучасні підходи до управління установою ґрунтуються на необхідності максимального розкриття потенціалу працюючих в них людей, коли персонал розглядається в якості ключового чинника, що визначає ефективність використання всіх інших ресурсів організації. Як показує досвід найбільш успішних вітчизняних і зарубіжних організацій, інвестиції в персонал, створення умов для професійного зростання працівників і підвищення рівня їх самостійності дають швидку і високу віддачу на вкладені кошти.

Управління системою розвитком персоналу набуває так само все більшого практичного значення, розглядається як фактор підвищення конкурентоспроможності, довгострокового розвитку організації. В Україні відзначається гостра кадрова проблема, пов'язана з нестачею кваліфікованих кадрів. Сучасні організації змушені не просто адаптуватися до нових економічних умов господарювання, а й функціонувати в рамках швидко мінливого зовнішнього середовища і найгострішої конкуренції. Для підвищення конкурентоспроможності установи і її інноваційної перебудови необхідний висококваліфікований персонал, здатний виконати ці завдання. Саме тому вдосконалення системи розвитку персоналу – одна з ключових функцій управління сучасними організаціями.

Характеризуючи сучасний стан економіки, багато фахівців у цій галузі відзначають, що вона вступила в інноваційну стадію розвитку, відмінними рисами якої є: висока наукомісткість виробництва, пріоритет якості над кількістю, безперервний характер структурних змін виробництва, обумовлений

нововведеннями. Одним з найбільш перспективних напрямків реструктуризації поряд з реорганізацією системи управління установою є зміна якісного складу її персоналу.

У сучасних економічних умовах практично будь-яка організація прагне знайти нові ресурси для збереження конкурентної переваги. Одним з таких ресурсів може стати система розвитку персоналу, що дозволяє не тільки максимально використовувати існуючий трудовий потенціал працівників, а й багаторазово множити його.

Робота в різних сферах державної служби вимагає специфічних знань і навичок, тому встановлені різні вимоги до освіти і стажу за посадами державної цивільної служби. Розвиваючи персонал за допомогою навчання, організація прагне зайняти лідируючу позицію.

Для вирішення завдань на державній службі посадові особи повинні володіти великими знаннями і практичними навичками, необхідними для виконання поставлених завдань. У сучасних економічних умовах важливо приділяти особливу увагу новим освітнім програмам, які необхідні для якісного і швидкого виконання поставлених завдань.

Актуальність дослідження питання розвитку персоналу полягає в тому, що удосконалення системи розвитку персоналу сприяє формуванню колективу, що володіє високими здібностями і сильною мотивацією до виконання завдань, що стоять перед організацією. Це веде до зростання продуктивності і значного підвищення якості виконуваних робіт, прийнятих рішень, а значить, і до збільшення цінності людських ресурсів організації.

У вітчизняній літературі відсутнє чітке визначення терміна «розвиток персоналу», опис елементів системи розвитку персоналу, не дається конкретного механізму формування такої системи, відсутні методологічні підходи до створення системи розвитку персоналу на корпоративному рівні з позицій концепцій стратегічного управління, що і визначило ряд проблем для цього дослідження.

Як один з найбільш перспективних резервів підвищення ефективності не тільки продуктивності і якості праці, а й ефективності роботи всієї установи, вдосконалення системи управління персоналом досліджувалася вітчизняними та зарубіжними фахівцями в галузі управління багато років. Однак ці роботи не носять комплексного характеру, а відображають рішення вузькоспеціальних проблем, що робить їх недоступними для керівників практиків. Важливі методологічні підходи до проблематики сфери формування трудових ресурсів організацій описані в роботах О. Гугул, Н. Жук, І. Захарова, Н. Левицька та ін. Але, багато теоретичних питань з даної проблеми ще не з'ясовані та вимагають подальшого розв'язання.

Протиріччя спостерігається між ступенем теоретичної розробленості питання створення системи розвитку персоналу та недостатністю практичних підходів до її вдосконалення в умовах організації.

Мета дослідження: виявити теоретичні та практичні аспекти розробки та та реалізація планів розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.

Об'єкт дослідження: процес розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.

Предмет дослідження: теоретичні і прикладні аспекти розробки та реалізації планів розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.

Завдання дослідження:

1. Визначити сутність поняття «розвиток персоналу» та «система розвитку персоналу».
2. Охарактеризувати сучасний аналіз теорій, концепцій, підходів, до вивчення процесу розвитку персоналу.
3. Розробити програми й плани з розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.
4. Здійснити стратегічний аналіз Переріслянської територіальної громади.
5. Проаналізувати функціональний склад персоналу Переріслянської територіальної громади.

6. Дати оцінку системі підготовки та розвитку персоналу в управлінні Переріслянської територіальної громади.
7. Дослідити світовий досвід управління розвитком персоналу в територіальних громадах.
8. Реалізувати програму з удосконалення системи розвитку персоналу в Переріслянській територіальній громаді.
9. Надати практичні рекомендації щодо вдосконалення розробки та реалізації планів розвитку персоналу в Переріслянській територіальній громаді.

Методи дослідження. У процесі проведення дослідження були використані аналітичні прийоми, методи логічного, порівняльного та системного аналізу, апарат графічної інтерпретації, метод експертних оцінок, а також аналіз, узагальнення та синтез наукової та методичної літератури з проблеми дослідження. Названі методи використовувалися в різній комбінації на різних етапах дослідження в залежності від поставлених цілей і завдань.

Практична значимість роботи полягає в тому, що отримані в процесі дослідження результати і засновані на них висновки можуть бути використані в подальших наукових дослідженнях вдосконалення системи розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.

Структура роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Список використаних джерел включає 54 найменувань з теми дослідження і є доповненням до основного змісту роботи. Робота містить 5 таблиць, 3 рисунки. Загальний обсяг роботи 77 сторінок, з них основного тексту 69 сторінок.