

Розглядаючи, що управління є однією з головних функцій державних органів влади, в якій і полягає їхнє ефективне функціонування, можемо ствердно говорити, що використання інформаційних технологій істотно підвищить ефективність реалізації цієї функції. Оскільки управління складається з розробки та виконання управлінських рішень, лише виконання повного циклу дозволить говорити про оцінку ефективності управлінських рішень.

Вважаємо, що застосування інформаційних технологій при прийнятті управлінських рішень у державних органах влади дозволить удосконалити не лише якість та своєчасність прийнятих рішень, а й покращить взаємодію органів влади з громадськістю та іншими суб'єктами господарювання, що є запорукою демократичної країни.

Література.

1. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії методології, практики: [моногр.] К.: Вид-во УАДУ, 2000. 328 с.
2. Бакуменко В.Д. Аналітичне забезпечення формування державно-управлінських рішень. Вісник УАДУ. 2000. № 4. С. 351-360.
3. Прийняття управлінських рішень: навчальний посібник. [Ю.Є. Петруня, Б.В. Літовченко, Т.О. Пасічник та ін.]; за ред. Ю.Є. Петруні. [3-тє вид., переробл. і доп.]. Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.
4. Клімушин П.С., Серенок А.О. Інформаційні представництва органів державної влади України. URL: http://shostkamuseum.houa.org/wpcontent/uploads/2011/12/serenok_2007_01.pdf

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

***САМЕЛЮК А.О., ЗДОБУВАЧ,
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

Основною конкурентною перевагою високого рангу будь якого підприємства є її трудові ресурси. Для того щоб співробітники мали необхідні якості: розумові, фізичні, емоційні для ефективного виконання своїх функціональних обов'язків необхідно цілеспрямовано формувати та розвивати їх потенціал. Розвиток людського потенціалу є фундаментом для соціально-економічного прогресу суспільства. Створення умов для реалізації людського потенціалу обумовлює стратегічний успіх як для окремо взятої організації, так і для соціально-економічного зростання країни в цілому [1].

* Науковий керівник – Сагачко Ю.М., к.е.н., доцент

Наразі існує багато тлумачень поняття «людський потенціал» і одне з них Л. Алімова, він під людським потенціалом розуміє сукупність основних компетенцій, реалізація яких підвищує (або знижує) продуктивність суспільного виробництва. Складовими людського потенціалу, за визначенням автора, є потенціал здоров'я, освітній потенціал, культурний потенціал, інтелектуальний потенціал, трудовий потенціал і соціальний потенціал [2].

Більшість керівників сучасних підприємств розуміють, що інвестиції, вкладені в його співробітників, у вигляді організованих курсів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації дадуть свої результати не лише у найближчому, а й у віддаленому майбутньому, тобто інвестиції, спрямовані на підвищення рівня освіти та професійної підготовки є найважливішим фактором підвищення їх конкурентоспроможності. Однак на практиці, розуміючи всю значущість формування та розвитку людського потенціалу свого підприємства, керівники можуть зіткнутися з проблемами тимчасової заміни працівників, які перебувають на навчанні з відривом або частковим відривом від виробництва. Направляючи чи відпускаючи співробітника на навчання у вуз, чи курси підвищення кваліфікації, керівники можуть спровокувати конфлікт у колективі через переважання інших працівників. Вирішення цієї проблеми в сучасних умовах можливе з розвитком дистанційних форм навчання з використанням онлайн-технологій. Популярність і затребуваність дистанційного навчання на основі інтернет-технологій (e-learning), особливо в системі вищої й додаткової професійної освіти, зростають із кожним роком. Це пов'язано з економією ресурсів і часу, можливістю отримувати нові знання без відриву від виробництва, розширенням сфери додаткової освіти, коли мотивацію працівників є не стільки дипломи й сертифікати, скільки конкретні знання й компетенції. Формування та широке використання цього ринку послуг в умовах воєнних дій, як ніколи стало затребуваним та актуальним. Ми бачимо це на прикладі шкіл та вишів. Ті ж принципи, технології та можливості необхідно використовувати і під час підготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств та організацій інших сфер діяльності. Слід, однак, відзначити, що навчання дистанційно може призвести до конфліктних ситуацій іншого виду – внутрішньо-особистісним, викликати опір у персоналу.

Причинами опору можуть бути бажання живого спілкування під час навчання, неможливість отримання необхідних навиків, особливе це стосується робітничих професій, погана самоорганізація і т.д. Але за

останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. Сьогодні не можна за один раз, навіть за 5 або 6 років, підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Нині щорічно обновляється близько 5 % теоретичних і 20 % професійних знань. Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % внаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років, тобто стосовно вітчизняної системи вищої освіти часто раніше, ніж закінчується навчання. Вирішення проблеми полягає в переході до освіти протягом життя, де базова освіта періодично повинна доповнюватися програмами додаткової освіти і організується не як кінцева, завершена, а лише як основа, фундамент для подальшого навчання [3].

Отже, розвиток людських ресурсів через навчання можливе з використанням онлайн-технологій, але це має бути не повне заміщення контактного спілкування, а комбінація цих форм. Необхідно також зазначити, що дистанційне навчання поки що слабо сприймається представниками робітничих професій. Це пов'язано насамперед із відсутністю стійких навичок володіння інформаційними технологіями, а також специфікою їх навчання, яка часто пов'язана з отриманням практичних навичок під керівництвом наставника чи майстра. В той же час, формування та розвиток людського потенціалу з використанням онлайн-технологій – це наше сьогодення та найближче майбутнє. Керівники підприємств та освітні організації повинні спільно шукати форми та методи дистанційного навчання, які задовольняють потреби як підприємств, так і співробітників, формувати сучасні професійні компетенції персоналу організацій.

Література.

1. Карпенко Н.В. Проблеми розвитку людського потенціалу в сучасних економічних умовах. *Актуальніе научные исследования в современном мире*. Переяслав-Хмельницький, 2018. Вып. 5(37), ч. 2. С. 74-80.

2. Формування і розвиток людського потенціалу регіону: сутність, сучасні тенденції та методи оцінювання: Монографія / за ред. В.Г. Никифоренка; МОН України. Одеський нац. економ. ун-т. Одеса: ВОІ СОІУ «Атлант», 2018. 103 с.

3. Світовий досвід розвитку дистанційних форм освіти у вітчизняному аспекті. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/svitoviy-dosvid-rozvitku-distanciynikh-form-osviti-u> (дата звернення: 28.05.2022).