

**Кудрявцева Вікторія**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

## **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Процеси оновлення системи державного управління, зокрема модернізації державної служби України, що відбуваються на сучасному етапі державотворення, ставлять нові вимоги до професійних та особистісних якостей працівників, рівня їх професіоналізму та компетентності. Разом з тим, ефективність управління в державі залежить від професіоналізму та якості кадрового потенціалу державної служби, а вони залишаються поки що незадовільними. Персонал органів державної влади недостатньо підготовлений до інноваційної діяльності, здійснення суспільних реформ, а існуючі підходи до професійного навчання працівників не повною мірою відповідають сучасним вимогам, європейським стандартам та пріоритетам нової державної кадрової політики.

Водночас в органах державної влади спостерігається висока плинність кадрів, що посилюється проблемою недостатньої кваліфікації персоналу та фахової професійної освіти працівників.

Нарощування кадрового потенціалу в органах державної влади великою мірою залежить від усвідомлення значущості професіоналізму, його суттєвої обумовленості особистісними якостями працівників, здатністю інтегруватися у професійну діяльність та здійснювати це на різних етапах діяльності [1]. Тому, ефективним засобом підвищення потенціалу органу державної влади є навчання працівників як необхідна умова для їх професійного розвитку. Навчання для персоналу органу державної влади є сукупністю цілеспрямованих дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій працівників, впровадження нових елементів відповідно до актуальних і майбутніх потреб органу державної влади. Все це дозволяє стверджувати, що в контексті підвищення професіоналізму працівників органу державної влади важливе значення має удосконалення системи їх професійного навчання.

Сучасний стан організації професійного навчання персоналу свідчить, що діюча система має більше інформаційний або академічний характер і меншою мірою характеризується динамічністю та практичною цілеспрямованістю щодо здобуття певних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків [2].

Відтак, основними видами професійного навчання є: навчання за магістерськими програмами; навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації персоналу; самостійне навчання (самоосвіта); тематичні постійно діючі семінари; тематичні короткотермінові семінари, зокрема тренінги; стажування в органах, на які поширюється чинність Закону «Про державну службу», а також за кордоном.

Зазначені види навчання лише частково компенсують недостатній теоретичний рівень знань і умінь працівників органів влади, а динаміка показників за різними формами професійного навчання підтверджує про зростання потреб у оперативному наданні необхідних знань та більш масштабним охопленням різних категорій працівників мобільними формами професійного навчання [3].

Відтак, доцільним є виокремити основні чинниками, які мотивують працівників органів державної влади активно брати участь у професійному навчанні, є: бажання зберегти місце роботи чи посаду; бажання одержати нову посаду або підвищити рівень; зацікавленість у збільшенні заробітної плати; інтерес до процесу освоєння нових знань і навиків; бажання встановити контакт з іншими слухачами. А також необхідним є використання органом державної влади основних форм професійного навчання її працівників, а саме: професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації.

Водночас, в навчальному процесі доцільно використовувати системний підхід, який забезпечить єдність мети, змісту, форм і методів навчального процесу в системі професійного навчання персоналу органу державної влади.

Процес формування системи професійного навчання персоналу органу державної влади в контексті підвищення їх професіоналізму повинен ґрунтуватися на засадах: дотримання чинних нормативно-правових актів про підвищення професіоналізму персоналу; регулярного вивчення потреб навчання й оцінки кадрових змін; першочерговості навчання працівників, уперше обраних або прийнятих на посаду; вибору видів і термінів підвищення кваліфікації працівників з урахуванням результатів їхнього навчання у попередні роки та специфіка посад; доцільно посилити стимули спеціалістам для участі в підвищенні їх освітнього рівня і кваліфікації; актуалізувати зміст навчання та забезпечення його відповідності комплексу завдань підвищення кваліфікації, поточним та перспективним потребам персоналу; доцільно удосконалювати форми і методи навчання, здійснювати добір кваліфікованих викладачів та управлінців-практиків і постійну роботу з ними шляхом проведення науково-методичних конференцій та семінарів з актуальних питань.

Таким чином, в контексті підвищення професіоналізму персоналу органу державної влади та з метою освоєння певного кваліфікаційного рівня розвитку

особистості доцільним є здійснювати організацію професійного навчання персоналу на базі системного підходу та використовувати при цьому інтенсивні технології навчання, впроваджувати систему безперервної освіти працівників з обов'язковим урахуванням мотивів працівників органу державної влади, що стимулюватиме їх до професійного розвитку.

#### **Використані джерела**

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.

2. План модернізації державного управління : пропозиції щодо приведення державного управління та державної служби України у відповідність із принципами і практиками демократичного урядування / В. Афанасьєва, А. Вишневський (кер. авт. колективу), Р. Гекалюк [та ін.] ; Під заг. ред. Т. Мотренка. К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2010. 320 с.

3. Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи : монографія / [С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська та ін.]. К. : НАДУ, 2013. 112 с.

**Кущик Галина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Кривокульська Н.М.)

### **ОСББ ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА УПРАВЛІННЯ БАГАТОКВАРТИРНИМ ЖИТЛОВИМ БУДИНКОМ**

Сьогодні у власників нерухомості є можливість вибирати хто буде обслуговувати їх власність державні (комунальні) ЖЕКи чи ОСББ. На зміну державним (комунальним) ЖЕКам прийшли приватні, а в частині будинків створились і успішно функціонують об'єднання співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ).

Управління будинком через ОСББ забезпечує оперативність вирішення питань, дає можливість здійснювати контроль над використанням коштів та споживанням енергоресурсів, і, в кінцевому підсумку, їх економію. В окремих будинках співвласники вже визначились з формою управління і тепер їх головне завдання – налагодити ефективну роботу свого ОСББ. У решті багатоквартирних будинків мешканцям потрібно буде визначатись із яким суб'єктом обслуговування вони співпрацюватимуть ЖЕКом чи ОСББ?

Це обумовлено тим, що після прийняття Закону України „Про особливості здійснення права власності в багатоквартирному будинку” від