

Дослідження прояву чинників формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі є основою аналітично-інформаційного забезпечення вироблення підходів щодо його покращення. При цьому доцільним є зосередження уваги на таких підходах до формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі як:

- добір колективу за психологічною сумісністю;
- звільнення деструктивних та непродуктивних працівників;
- планування підвищення кваліфікації працівників та їх кар'єрного зростання;
- заміна керівника колективу;
- перегляд системи стимулювання;
- оптимізація чисельності трудового колективу;
- покращення умов праці;
- цілеспрямоване формування організаційної культури трудового колективу.

#### **Використані джерела**

1. Михайленко Д.Г. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. Інноваційна економіка. 2015. № 1. С. 216-219.
2. Кузьмін О.С., Дідик А.М. Шляхи покращення соціально-психологічного мікроклімату колективу в умовах полівекторного розвитку підприємства. Ефективна економіка. 2013. № 10.

**Ірина ФЕДОРОВИЧ**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ТНЕУ  
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олена ДУДКІНА

### **УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВИ ЇХ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ**

Розвиток професійної компетентності державних службовців різних рівнів управління, в даний час набув важливого значення, та розглядається з різних аспектів теорій мотивації, виокремлення методів та принципів стимулювання, підвищення ефективності та активності на службі держави. Бажання працювати на державній посаді, при правильно підібраних аспектах мотивації, створенні діючої моделі мотивації для розвитку професійної компетенції, надасть можливість досягати успіху та ефективності на різних щаблях кар'єри. Цікавість до удосконалення професійної компетенції

службовців та її розвитку на основі мотивації персоналу, полягає в системному підході до функціонування організації як взаємо пов'язаної структури, стабільність та надійне функціонування якої залежить від найменшої структурної одиниці – окремого службовця конкретного підрозділу. Тому збільшення потенціалу та надійності окремої ланки державної організації, в даному випадку – державного службовця, при системному підході, веде до зміцнення державного апарату.

В даному контексті без знань сучасних концепцій та загально теоретичних підходів, практичних способів та механізмів мотивації, керівництву складно досягнути майстерності в стимулюванні підлеглого персоналу до розвитку своєї професійної компетенції. Мотивація та професійна компетентність знаходяться у досить тісному взаємозв'язку, але до певної межі «досягнення рівня не компетентності». На сучасному етапі управління приділяється більша увага особистості державного службовця в розрізі його професійної компетентності та росту ефективності роботи організації в цілому.

В спрощеному розумінні професійна компетентність державного службовця це – сума професійних знань та вмінь, навичок здобутих за час навчання та професійної діяльності, які забезпечують виконання службових обов'язків з більшою чи меншою ефективністю на даній конкретній посаді. Удосконалення компетентності розглядається як цілеспрямована діяльність службовця для придбання визначених керівництвом чи самим службовцем певних компетентностей по відношенню до сучасних умов праці та професійних вимог.

Сучасні умови та процеси приводять до тенденції морального відсталості професійної компетентності після появи сучасних технологій, нової продукції, нових соціальних правил гри, після чого змінюється та скорочується кон'юнктура спеціальностей. Певні пакети навичок та знань стають обезціненними в сучасних соціальних умовах. Після таких змін аспект мотивації в розвитку та вдосконаленні професійної компетентності стає значущим. Одним з варіантів для уникнення таких негативних тенденцій є необхідність виділення ресурсів для постійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки державних службовців.

Вважаю за доцільність використання однієї з оптимальних моделей удосконалення розвитку професійної компетентності державних службовців, реалізовану на принципі циклу Шухарта, в інших трактуваннях цикл PDCA, цикл Демінга: 1) планує цілі та завдання; 2) зроби; 3) вивчи; 4) дій [1, с. 142].

Даний цикл багато раз був розглянутий в різних інтерпретаціях, але збереже свою актуальність ще багато часу, соціальні технології зберігають свою інерцію десятками років.

Також слід звернути увагу на тенденцію поширену не тільки в нашій країні, а саме – втрату темпів розвитку професійної компетентності державних службовців та співробітників інших організацій, для значної частини службовців (до 50%) фактори демотивації стають перешкодою у якісному виконанні своїх обов'язків. В цьому випадку знаходження адекватної послідовності мотиваційних методів допомагає змістити акцент на побудову індивідуальної програми розвитку професійної компетентності службовців з метою збереження та збільшення кадрового потенціалу державної служби.

#### **Використані джерела**

1. Генри Нив. Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга. пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 370 с.

#### **Богдан ФОТЧУК**

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Михайло ШКІЛЬНЯК

### **ПРОЯВИ ФІНАНСОВОЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ**

Фінансова децентралізація в сучасних умовах розглядається як необхідна умова успішної децентралізації державних функцій у контексті демократичних перетворень. Під час децентралізації місцевого самоврядування впроваджується передача повноважень з центру на рівень ОТГ. Очевидно, що передача повноважень не може бути не підкріплена відповідними фінансовими ресурсами. Саме фінансово-бюджетній децентралізації повинна бути відведена найголовніша роль, яку можна поділити на три аспекти:

– децентралізація доходів – закріплення за місцевими органами самоврядування переліку власних доходів які забезпечать належне та якісне виконання встановлених на відповідному рівні місцевого самоврядування завдань і функцій відповідного рівня ОТГ, та вправі самостійно встановлювати їх розмір,

– децентралізація витратків – надання органам місцевого самоврядування право самостійно на свій розсуд використовувати фінансовий ресурс для виконання покладених на них завдань та функцій щодо соціально-економічного розвитку ОТГ,

– організаційна та процесуальна самостійність – право самостійно під власну відповідальність органів місцевого самоврядування формувати, затверджувати, виконувати фінансові плани, кошториси, бюджети,