

ефективності розвитку професіоналізму буде позитивна динаміка в рівні професіоналізму педагогів, а також рівень задоволеності вчителів і затребуваність пропонованих послуг.

Використані джерела

1. Мурашко Н. Готуємо звіт перед громадськістю. Директор школи. 2013. № 7 (703). С. 55.
2. Національна доктрина розвитку освіти : затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Сороко В. М. Функціонування і розвиток системи управління якістю : навч.- метод. Матеріали. К. : НАДУ, 2013. 80 с.

Бойко Василь

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

РОЗРОБКА ПРОГРАМ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів надання послуг. Розвиток персоналу-багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних та економічних проблем [1].

Однак виходячи із аналізу сучасних поглядів науковців, можна виокремити, що розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Відповідно, програмою професійного розвитку персоналу потрібно вважати офіційний управлінський документ того чи іншого державного органу, на основі якого організовується, планується та здійснюється комплекс заходів для додаткового навчання працівників органу державної влади.

Також програму професійного розвитку персоналу можна визначати як запланований на перспективу, взаємопов'язаний за цілями, завданнями, виконавцями, строками виконання та необхідним обсягом фінансування

комплекс заходів, спрямованих на підвищення рівня професіоналізму персоналу в інтересах підвищення ефективності та результативності професійної діяльності органу державної влади.

Відтак, планування, розробка стратегій, програм та організація розвитку персоналу, використання кращого іноземного досвіду професійного розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом установ та організацій. Для порівняння програм розвитку персоналу державної служби, на нашу думку, цікавим є досвід щодо запровадження системи програм професійного розвитку персоналу державної служби таких країн, як Великобританія, Франція, Сполучені Штати Америки [2].

Зміст і спрямованість індивідуальних планів і програми державних органів з професійного розвитку державних службовців вирішальною мірою визначаються переліком компетенцій (знань, умінь і навичок), якими повинен володіти державний службовець, що виконує обов'язки на тій чи іншій посаді.

Разом з тим, Центром адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу було розроблено Концепцію Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року, схвалено Урядом 27 червня 2012 року за № 411-р. Відповідно до закріплених у Концепції пріоритетів Державна цільова програма розвитку державної служби на період до 2016 року передбачала впровадження нового механізму, стандартів та процедур управління людськими ресурсами на державній службі, а також посилення інституціональної спроможності у системі державної служби.

А також загальна короткострокова програма (тренінг) «Управління персоналом в державному органі» для державних службовців центральних та місцевих органів виконавчої влади і посадових осіб місцевого самоврядування. Тренінгова програма спрямована на розвиток професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування щодо моделювання та впровадження технологій ефективного управління людськими ресурсами. Програма презентує принципи, закономірності та техніки ефективного управління персоналом, від яких багато в чому залежить і ефективність та результативність діяльності працівників державних органів.

Водночас, для успішного проведення реформи державної служби необхідна широкомасштабна програма підвищення рівня професійної компетентності керівників та працівників служб персоналу органів державної влади.

Отже, відмінними рисами програм професійного розвитку повинні бути комплексний характер і націленість на перспективу, що означає взаємозв'язок освітньої складової з системами кадрового планування, оплати праці, управління за результатами та стратегією розвитку відповідного відомства і

підрозділу, а також довгостроковий характер самої програми.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278 с.
2. Осійчук М. Модернізація державного управління і розвиток персоналу (французький досвід). Збірник наукових праць «Ефективність державного управління» № 27. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. С. 253-263.

Борисова Оксана

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Реформа в медичній сфері є однією з найбільш складних і суперечливих у переліку питань, які сьогодні стоять у центрі уваги українського суспільства. Про це свідчать як соціологічні дослідження, так і значна кількість проблем у сфері функціонування медичних закладів. Упродовж останніх двох років реформування сфери охорони здоров'я в Україні, як і інші секторальні реформи, почали розглядати в контексті децентралізації.

Медична реформа здійснюється паралельно із адміністративно-фінансовою децентралізацією. Оскільки стара модель організації системи охорони здоров'я України є вкрай неефективною, а тому потребує реорганізації, у тому числі ухвалення відповідних рішень громадами на місцях. Сучасна організація системи охорони здоров'я в Україні створює значні проблеми та ризику. Достатньо висока собівартість медичних послуг вимагає територіальної концентрації центрів їх надання, що дозволить надавати їх у більшому обсязі та збільшити можливості модернізації медичного обладнання. Медичні фахівці за цих умов зможуть збільшувати не тільки обсяг наданих послуг, а й підвищувати якість цих послуг через розширення можливостей медичної практики.

Важливим моментом у питанні реформування системи охорони здоров'я в Україні є проблема оптимізації медичної інфраструктури, оскільки відповідно до реформи бюджетної децентралізації, утримання медичних закладів відтепер переходить у безпосереднє підпорядкування органів місцевої влади. Це означає, що повноваження з розподілу коштів на потреби медичної інфраструктури переходять з центрального на територіальний рівень: органи місцевого самоврядування матимуть змогу самостійно визначати пріоритети для розвитку