

промисловості регіону можливий лише за умов комплексного застосування дієвих механізмів, спрямованих на створення сприятливих умов для розвитку вітчизняних промислових підприємств, обмеження діяльності міжнародних компаній при одночасному нарощенні експортного потенціалу національної промисловості.

Використані джерела

1. Клименко Ю. Л. Механізми державного управління підвищенням конкурентоспроможності промисловості регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Юрій Леонідович Клименко; Академія муніципального управління. К., 2011. 20 с.
2. Ковтун А. О. Сучасні підходи до розробки та реалізації антикризової стратегії розвитку промисловості регіону. *Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання*. 2011. №1. URL: <http://www.m.nauka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=eng&z=447>.

Наталія ДЗЬОБАН

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – д.н.держ.упр., доцент, професор
кафедри менеджменту, публічного управління
та персоналу ТНЕУ Віталій ТОЛУБ'ЯК

ЗНАЧЕННЯ ПОСАДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

На професійний розвиток, як процес професійного вдосконалення та самовдосконалення, впливає професійна діяльність та організаційне середовище органу влади, особистісний розвиток та вимоги до посадової діяльності працівника. Професійний розвиток є частиною професійного життя індивіда у період його перебування на державній службі чи на посаді в органі місцевого самоврядування.

Професійна мобільність як інтегративна якість персоналу розуміється як якість індивіда, яка виявляється в набутті ним достатнього власного ресурсу, професійної компетентності, професійного досвіду, що забезпечують результативність професійної діяльності, швидке виконання посадових завдань у межах однієї професії, органу влади, установи, організації.

Широке розуміння поняття «професійна мобільність» включає в себе здатність, готовність та можливість людини здійснювати професійну діяльність у широкому контексті, набувати нових компетентностей (соціальних, особистісних, професійних та ін.) не в одній професії, а в умовах міжпрофесійних переміщень людини (міжпрофесійного типу професійної мобільності) [2, с. 130]. Умовно кажучи, це надпрофесіонал або

суперпрофесіонал, здатний працювати в широкому спектрі професій. Отже, діяльнісне вираження професійної мобільності з теоретичної точки зору має виходити за межі діяльнісного вираження поняття «професіоналізм», що традиційно стосується інтегрованих характеристик, властивих працівникам як правило однієї професії.

Професійний досвід професійно мобільних працівників повинен мати помітну схожість у плані діяльнісної реалізації професійної компетентності, професійної культури (за аналогією з професійною компетентністю її варто було б називати професійною культурністю), сформованості та діяльнісного прояву інших професійно важливих якостей.

Отже, професійний розвиток державних службовців спрямований на формування професіоналізму, а сам професіоналізм є системним складнокомпонентним явищем, результатом професійного розвитку та становлення індивіда з власною системою взаємодій. Професіоналізм, а не професійна компетентність є основним ресурсом органу публічної влади. Професіоналізм має свою структуру, а всі його компоненти (складники) перебувають у тісній взаємодії, мають прояв у діяльності. Професійний розвиток та професіоналізм як якісний показник індивіда та працівника, як результат професійного розвитку, є явищами професійного життя людини. Крім визначених науковцями сфер професіоналізму, на нашу думку, можна виділити смислову, проєктувальну, забезпечувальну (ресурсну), корегувальну, комунікативну сфери, в яких відображено функції управління, що є важливим під час конструювання сфер професіоналізму державних службовців, управлінського персоналу.

Одним із найважливіших чинників підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, як зазначає Лахижа М. [1, с. 197], є мотивація, яку можна трактувати як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають державного службовця до діяльності, задають межі й форми діяльності та надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтується на досягнення поставлених цілей.

Вивчення проблематики мотивації державних службовців до підвищення професійної компетентності свідчить про її складність і комплексність. Мотивація необхідна для розвитку персоналу, при цьому важливо враховувати необхідність мотивації як державних службовців, так і системи державного управління та системи науки й освіти.

Отже, можливість постійного підвищення рівня кваліфікації вже сама по собі є мотивацією під час вибору професії, але стати постійним фактором вона може лише за умови наявності матеріальних, фінансових, психологічних та інших чинників. Тому першочерговою є, на наш погляд, необхідність підвищення іміджу професії державного службовця та забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці.

Використані джерела

1. Лахижа М. Проблеми мотивації державних службовців до підвищення рівня їх професійної компетентності. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1. С. 196-207.
2. Шпекторенко І. Підходи до професійної мобільності державного службовця в сучасних концепціях професіоналізації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 3. С. 126-133.

Михайло ДИВОНЯК

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Світлана СКОЧИЛЯС

ПЛАНУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Забезпеченість охорони здоров'я фінансовими ресурсами та здатність цієї галузі ефективно виконувати свої функції у великій мірі залежить від обґрунтованості планування фінансових ресурсів, які надходять у розпорядження медичних закладів.

Фінансове планування здійснюється на основі показників, які відображають усі особливості фінансової діяльності закладів охорони здоров'я. На цій стадії економічної роботи визначаються обсяги фінансових ресурсів, які будуть залучені системою охорони здоров'я для виконання своїх функцій з різних джерел надходжень, а також напярмки їх витрачання.

Оскільки в Україні основним джерелом фінансового забезпечення охорони здоров'я є ресурси державного та місцевих бюджетів, проаналізуємо порядок планування видатків на охорону здоров'я із зазначених бюджетів.

У бюджеті, як основному фінансовому плані, бюджетні асигнування, необхідні для реалізації політики у галузі охорони здоров'я населення, відображаються у видатковій частині. В той же час для розпорядників й одержувачів бюджетних коштів за функцією «Охорона здоров'я» видатки відповідного бюджету є доходами й відображаються у дохідній частині їхніх фінансових планів – кошторисів.

Тому можна констатувати, що планування фінансових ресурсів закладів охорони здоров'я проводиться на двох рівнях (рис.1).

Визначення загального обсягу видатків на охорону здоров'я в сучасних умовах здійснюється на підставі динаміки видатків по галузі за останні роки, очікуваного збільшення базових обсягів видатків у зв'язку з прийняттям відповідних законодавчих і нормативних актів, реалізація яких у плановому періоді потребує додаткових асигнувань, прогнозу щодо можливого зменшення