

від жорсткості регламентації (регламентуючі методи): правила, норми і традиції [ 2, с.43].

В органах місцевого самоврядування регламентація посадових обов'язків і визначення вимог щодо трудових ресурсів в організації здійснюється в основному на підставі посадових інструкцій. Для підвищення результативності регламентування тут доцільним була б також розробка кваліфікаційних карт, карт компетенції, професіограм і психограм.

Ефективному управлінню органом місцевого самоврядування, тісній взаємодії всіх підрозділів і служб, виключенню дублювання в роботі сприяла б модернізація нормативних документів, що регламентують діяльність, та чітко визначають функції та повноваження кожного підрозділу і положень адміністративно – територіальної реформи.

В умовах адміністративно – територіальної реформи правильна регламентація посадових обов'язків повинна виступати гарантом успіху, розкривати особливості виконання конкретних функцій в організації, рекомендувати прогресивні способи виконання окремих операцій і робіт.

#### *Література:*

1. Баклан О.П. Сучасний критерій ефективності поліпшення якості менеджменту / О.П. Баклан / Актуальні проблеми економіки. - 2008.- № 9. - с. 149-150;
2. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент / Гроув Э.С. – М: Филинь, 2006. – 278 с.;
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / Єсінова Н.І. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.;
4. Занфірова Т.А. Теоретичні питання договірного регулювання трудових відносин у сучасних умовах // Економіка та держава. – 2006. - № 2. – с.97-99.
5. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як – К.: Кондор - Видавництво, 2013. – 278с.

**Андрій ПЕТРИШИН**

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Велещук С.С.)

## **МЕХАНІЗМ ПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ**

Інноваційність функцій і завдань, покладених на органи державної влади та органи місцевого самоврядування у різноманітних сферах діяльності, актуалізують необхідність отримання якісної професійної підготовки персоналу та її постійного удосконалення для нормативно-правового, організаційно-розпорядчого та консультативно-дорадчого забезпечення діяльності цих органів. Тому, для того, щоб ефективно управляти змінами в різних сферах суспільного життя, в багатьох західних країнах чимала увага приділяється підготовці кадрів для державної служби. Службовці повинні мати спеціальний рівень професійної підготовки, оскільки професійна підготовка є однією з найефективніших методів вирішення даної проблеми.

Професійна діяльність державного службовця вимагає сьогодні не тільки ґрунтовної підготовки у сфері державного управління, а й обізнаності в різних галузях науки, культури, економіки, суспільно-політичного життя, широкого кругозору і кола інтересів, певних професійних і людських якостей. Тому загальнокультурний рівень, що містить у собі і загальноосвітній рівень, державного службовця є тією основою, на якій розгортається його професійна діяльність.

Підвищення ефективності роботи державних службовців нерозривно пов'язане з розвитком міждисциплінарного підходу до їх освіти орієнтованого на розвиток у майбутніх чиновників системного мислення, комунікабельності, уміння працювати в команді, самостійності і ініціативності.

Не дивлячись на різноманітність стилів державного управління, проблема підвищення якості роботи державного апарату актуальна для багатьох країн. Особливості підготовки державних службовців є дуже актуальною темою в наш час, оскільки для того, щоб система управління працювала ефективно, необхідно приділяти значну увагу підготовці і підвищенню кваліфікації персоналу.

Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників державної служби повинні спиратися на певні принципи і

реалізовуватися за допомогою системи організаційних заходів, регулюючих учбовий процес. Характер і тип підготовки і перепідготовки державних службовців визначаються тим, для якої системи державного управління вони призначені.

Крім того, має бути забезпечено постійне оновлення змісту професійного навчання відповідно до потреб економічного та соціального розвитку країни, імперативів суспільного реформування, зокрема становлення демократичного суспільства.

Ефективність підготовки і підвищення кваліфікації чиновників у великій мірі обумовлена тісною взаємодією учбових закладів (університетів, академій, шкіл, коледжів та ін.) з відповідними державними органами. У багатьох країнах створюються спеціальні учбові заклади для підготовки кадрів державної служби, навчання в яких передує суворий відбір.

У країнах Європейського Союзу дуже ретельно відносяться до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, оскільки державний апарат повинен функціонувати стабільно, не дивлячись ні на які політичні, соціальні або економічні проблеми в країні.

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в країнах ЄС орієнтується на те, що в органах державної влади повинен працювати державний службовець, який здатний на основі і в рамках закону проявляти самостійність, творчість і заповзятливість, бути дисциплінованим і готовим на особистий ризик заради держави, визнавати, дотримувати і захищати свободи людини і громадянина.

Запровадження адміністративної реформи в Україні, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби органічно пов'язані з професійною підготовкою кадрів.

Розвиток загальнонаціональної державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців здійснюється на конституційних засадах, концептуальних положеннях адміністративної реформи, на засадах оновленого законодавства про державну службу, освіту та інших законодавчих і нормативних актів. Стратегія професійного навчання кадрів — це стратегія майбутнього України.

В той же час необхідним є створення нового мотиваційного механізму, не лише стимулюючого, а такого, що ставить службовця

перед необхідністю постійного оновлення своїх професійних знань, умінь та навичок.

Потребує удосконалення діюча система професійного навчання державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування з метою задоволення не лише потреби держави у висококваліфікованих кадрах, а й державного службовця як особистості. Для цього необхідно спрямувати діяльність навчальних закладів і органів управління цією системою насамперед на підготовку і виховання управлінців та аналітиків.

Професійне навчання державних службовців доцільно вести переважно в державних закладах освіти, здатних забезпечити підготовку фахівців відповідного профілю.

У майбутньому ж до навчання державних службовців широко має бути залучена на конкурсній основі й мережа недержавних навчальних закладів, яка в умовах ринкових відносин пропонуватиме різноманітні освітні послуги.

Суспільство і держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників і фахівців органів державної влади та місцевого самоврядування, формування реального та перспективного резерву їх кадрів з тим, щоб своєчасно були підготовлені фахівці для заміщення нових посад, у тому числі у нових структурах державного апарату, а також з тим, щоб поліпшувалась якість та підвищувалась ефективність управлінського процесу. Таким чином, одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України є якісний розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

**Юрій ПИТАК**

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ПЛІННОСТІ КАДРІВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Формування стабільних висококваліфікованих трудових колективів відноситься до одного з головних напрямків використання робочої сили. Основою регулювання трудової активності персоналу є встановлення