

витрат за незмінного рівня цін (виграш частково перерозподіляється до державного бюджету через конкурентні торги за надання контракту).

Прокіпчук Тетяна

(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Августин Р.Р.)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ТА КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ ЮСТИЦІЇ

Аналіз функціонування системи підготовки державних службовців свідчить, що вона добре організована, про те має деякі недоліки. До них належать: недостатнє використання інноваційних технологій навчання, невідповідність освіти європейським стандартам, низький рівень індивідуалізації навчальних програм, відсутність інформаційного забезпечення навчального процесу на базі Інтернет, відірваність від реалій тощо [1].

Для вирішення проблем із кадрового забезпечення, підвищення рівня професіоналізму та компетентності державних службовців органів юстиції області на нашу думку необхідно:

– визнати професійне навчання як обов'язкову невід'ємну складову професійної діяльності державних службовців та осіб з кадрового резерву і роботи з персоналом;

– запровадити постійне вивчення потреб державних службовців у професійному навчанні на основі результатів оцінювання діяльності відповідно до ключових обов'язків, шляхом анкетування та опитування працівників, визначення кількісної і якісної потреби в навчанні кадрів;

– посилити роботу по відбору молодих, перспективних держслужбовців на навчання до Національної академії державного управління при Президентові України та її Львівського регіонального інституту.

Основними критеріями відбору молоді мають бути результати навчання та професійні досягнення, творчі та розумові здібності, моральні якості і бажання працювати у системі державної служби. Для цього доцільно:

- запровадити тренінги та навчання на робочому місці для отримання практичних навичок як невід'ємні складові проходження державної служби, зокрема, для працівників кадрових служб органів державної влади з метою вивчення ними сучасних методів управління персоналом;

- проводити виїзні заняття з обміну досвідом роботи між управліннями області;

- на апаратні навчання та короткотермінові курси для працівників залучати не тільки науковців та спеціалістів фахового управлінського спрямування, але й викладачів та науковців гуманітарного напрямку для розширення знань управлінців з політології, психології управління, політології, основ корпоративної культури, психології.

У підготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців значній економії часу та коштів сприяло б застосування технології дистанційного навчання та побудова компонентів системи дистанційного навчання персоналу на робочих місцях з використанням сучасних інформаційних технологій і глобальних мереж [2].

Основним напрямом у підготовці кадрів має бути перехід до безперервного навчання державних службовців з тим, щоб вони використовували у своїй роботі сучасні технології управління, своєчасно враховували зміни на мікро і макрорівні під час прийняття управлінських рішень.

Разом з тим потребує вдосконалення і сама організація професійної підготовки. Існуюча практика організації професійного навчання, орієнтованого передусім на певну категорію посад, які обіймають державні службовці, певною мірою відірвана від завдань, змісту і засобів, притаманних різним сферам управлінської діяльності на різних її рівнях.

Важливо в загальнодержавному масштабі досягти того, щоб систематичне професійне навчання службовців стало складовою їх професійної діяльності, не приватною особистою ініціативою, а обов'язковою вимогою, частиною державно-управлінської діяльності.

Отже, процесі створення нового сучасного механізму професійного оцінювання персоналу державних органів варто врахувати те, що державне управління вже найближчим часом набуде децентралізованого характеру, та в майбутньому буде спиратися на громадянське суспільство, можливості громад, громадських організацій. На наш погляд, новий сучасний механізм професійного оцінювання обов'язково повинен враховувати індивідуальний внесок кожної людини в загальну справу, у розвиток професії її корисність для держави і суспільства.

Використані джерела

1. Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Дудкіна О.П. Державне та регіональне управління: навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ. 2014. 452с.
2. Августин Р.Р. Тренінг як необхідна складова підвищення якості підготовки державних службовців. *Збірник матеріалів круглого столу: Підготовка фахівців за спеціальністю «Державна служба» в контексті адміністративної реформи.* Тернопіль, 2011. С.40-42.

Прокопович Любомир

(науковий керівник: д.наук з держ. управл., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толуб'як В. С.)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНЦІЇ МЕДИЧНИХ УСТАНОВ НА РИНКУ ПОСЛУГ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ринок послуг у сфері охорони здоров'я являє собою сукупність наявних чи потенційних товарів та послуг, спрямованих на захист і відновлення здоров'я. Загальними умовами становлення ринкових відносин в сфері охорони здоров'я є наявність в ній різних форм власності та видів господарювання. Внутрішня конкуренція в кожній