

- зниження соціально-психологічної напруги в колективі;
- проведення організаційно-кадрового аудиту (оцінка наявного кадрового потенціалу СТМО „Фтизіатрія”);
- реструктуризація наявного кадрового потенціалу, в першу чергу, через оптимізацію його чисельності;
- збереження ядра кадрового потенціалу, тобто працівників, які мають найвищу цінність для неї, його виживання та відновлення життєздатності, знання та навички яких є інтелектуальним стратегічним ресурсом контексті забезпечення дотримання вимог безпеки праці організацією;
- забезпечення соціального захисту працівників, що вивільняються;
- вибір методу керівництва персоналом (визначення типу поведінки керівництва досліджуваної медичної установи у кризовій ситуації) та ін.

Література:

1. Стадницький Ю.І., Капітанець О.М. Просторові аспекти ефективності: Словник-довідник. – Хмельницький: ПВНЗЗ «УЕП», 2008. – 193с.

ПАНЬКЕВИЧ Н.М.

слухача магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Кривокульська Н.М.)

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ГОСПОДАРЬСЬКОГО СУДУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Одним із ключових завдань, які має ставити перед собою кожна державна інституція, в тому числі орган судової влади, є формування позитивного іміджу шляхом підвищення якості послуг, що надаються, компетентності й професіоналізму всіх працівників, організаційної культури спілкування, а також результативності вирішення проблем населення. Тому, значної уваги потребує формування психологічних

аспектів діяльності формування іміджу державного службовця органу судової влади, бо саме через його образ сприймаються результати роботи цієї державної інституції.

Імідж судової влади – це створений в свідомості населення або його частини цілісний, якісно сформований, емоційно забарвлений, образ системи судових органів та працівників цих органів, який визначає рівень довіри громадськості до цих органів, та є наслідком цілеспрямованого інформаційного впливу, а також безпосереднього сприйняття при зверненні громадян до суду або участі їх у судовому засіданні у якості свідків, третіх осіб тощо [1].

Активізація процесу формування позитивного іміджу державного службовця господарського суду Тернопільської області повинна здійснюватись шляхом використання мотиваційних чинників. Також доцільно використовувати дієві мотиваційно-орієнтовані принципи інституту публічної служби, механізми їх реалізації, які не просто жорстко зобов'язуватимуть, а будуть стимулювати службовця постійно самооновлювати свої професійні вміння та знання, працювати над психологічно-моральною основою їх діяльності. Це пов'язано з тим, що згідно сучасної філософії державного управління основою впливу на працівників є не примус, а мотиваційні регулятори, що ґрунтуються на врахуванні психологічних особливостей особистості. Безпосередньо мотивація вимагає врахування того, що це процес, який відбувається в самій людині та скеровує її поведінку в конкретному напрямку. Водночас, вона є процесом стимулювання себе та інших на високоефективну роботу, спрямованість на досягнення певних заданих цілей (як особистих, так і організаційних). З іншого боку, мотивацію може бути інтерпретована як спрямованість до дій певним визначеним способом, як такий стан, що визначає стиль поведінки особистості. Тобто мотивація не тільки визначає діяльність людини-працівника, але й пронизує практично всі сфери її психологічно-емоційної діяльності.

Крім цього, слід вказати на те, що нові умови діяльності державних службовців висувають підвищені вимоги до компетентності, кваліфікації і професіоналізму апарату публічної служби. Серед загальних кадрових технологій особливої актуальності набуває процес мотивації персоналу органів публічної влади як чинник підвищення ефективності його

діяльності та активізації процесу формування позитивного іміджу державного службовця.

Мотивація одночасно вирішує два завдання: задоволення особистих потреб працівника; сприяння досягненню організаційно-управлінських цілей, зокрема, щодо активізації процесу формування позитивного іміджу державного службовця досліджуваного органу судової влади. Тому, з метою ефективного розвитку досліджуваній орган судової влади має управляти добром, навчанням, оцінкою роботи, винагородами персоналу, створювати, адекватно використовувати і удосконалювати методи, процедури організації цих процесів. Важливими у цьому напрямку є розвиток кадрів і кар'єрне зростання.

Дієвими мотиваційними факторами активізації процесу формування позитивного іміджу державного службовця господарського суду Тернопільської області мають стати також: покращення умов праці державних службовців; формування позитивного морально-психологічного клімату в колективі; соціальна та правова захищеність службовців (оскільки ефективність діяльності останніх безпосередньо залежить від ціннісно-мотиваційного рівня органу судової влади загалом).

На задоволеність працею і мотивацію керівництва, покращення взаємовідносин керівництва та працівників в контексті удосконалення формування іміджу державного службовця господарського суду Тернопільської області впливатимуть такі чинники:

- відповідність між професійними вимогами і потенціалом особистості (як керівника, так і його підлеглих), необхідним для їх реалізації;
- розуміння і сприйняття змісту управлінських завдань і психологічне відчуття власної totoжності з діяльністю, що виступає її активізуючим чинником;
- чітке уявлення керівництвом і працівниками значення виконуваної роботи для органу судової влади, споживачів послуг, які ним надаються, відчуття її важливості, що є центральним фактором індивідуальної мотивації державних службовців до праці;

– наявність зворотного зв'язку, а саме, позитивної оцінки роботи працівників господарського суду з боку керівництва, колег.

Література:

1. Величко І.О. Позитивний імідж судової влади України та його структурні елементи [Електронний ресурс] Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/

ПЕТРУС Неля

слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., викладач кафедри державного і муніципального управління Котис Н.В.)

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Основним компонентом стратегічного управління муніципальними утвореннями є стратегічне планування.

Під стратегічним плануванням слід розуміти комплексну, аналітично обґрунтовану систему процедур з формування стратегічних цілей та стратегій і засобів їх реалізації, деталізованих у стратегічних планах чи програмах, виконання й адаптивне коригування яких обумовлює довгострокове ефективне функціонування об'єкта планування у швидкозмінному ринковому середовищі.

Основи стратегічного управління в Україні формуються, починаючи з 1999 року, відповідно до Указу Президента України «Про впровадження системи стратегічного планування і прогнозування» від 30.04.1999 р., що визначив поетапне впровадження системи стратегічного планування в державі, яка б охоплювала макро-, мезо- та мікрорівень.

Стратегічне планування на муніципальному рівні на відміну від традиційного — це планування, яке орієнтується на активні дії, є довготерміновим, стосується сукупності проблем і активізує увагу на оптимальному задоволенні потреб місцевого співтовариства, сприяючи досягненню громадської злагоди. Варто зазначити, що у світовій практиці стратегічне планування розвитку муніципального утворення з'явилося