

інноваційні процеси в Україні. Економічний аналіз. – 2017. Том 27. – № 1. – С. 73–79.

4. Федулова Л.І. Інноваційна політика: підручник. [Текст] / Л.І. Федулова, А.А. Мазаракі, Г.О. Андрощук. – К.: КНТЕУ, 2012. – 604 с.

5. Землянкін А.І. Механізми управління інноваціями в Україні: стан і перспективи вдосконалення [Електронний ресурс] / А. І. Землянкін, І. Ю. Підоричева. – Стратегічні пріоритети. – 2014. – № 2. – С. 43-48. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa\\_2014\\_2\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2014_2_8).

**Тетяна СОРОКА**

Тернопільський національний економічний університет,  
Тернопіль

**Іван ВІЛЬСЬКИЙ**

Тернопільський національний економічний університет,  
Тернопіль

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

На організацію кар'єрних процесів істотним чином впливає тип кар'єри, умовипрофесійного самовизначення, адаптаційні процеси, конкретна посада, ступінь задоволення професійним вибором, причому, кар'єра виступає якемоційно насичений образ. Розширення кола інтересів, зміна системи потреб, актуалізація мотивів діяльності, зростання потреб в самореалізації і саморозвитку, підвищення активності особистості істотно впливають на організаційні процеси кар'єри особистості. Оцінювання власних результатів праці, накопичення досвіду, професійна активність, підвищення кваліфікації та компетентності, розвиток умінь і навичок, а також особистісних, ділових, професійно важливих якостей, освоєння нових алгоритмів вирішення професійних завдань створюють умови для вдосконалення рівня професіоналізму й ефективної організації розвитку кар'єри особистості. Причому, варто враховувати правило ефектної дії і досягнення професійного успіху, суть якого полягає в тому, що в момент удачі і везіння варто максимально проявити всі свої здатності.

Вченими були проведені дослідження успішності кар'єри державних службовців. У результаті їх виявлено, що оптимально вибудована траєкторія професійного розвитку та посадового росту дає змогу держслужбовцю знайти своє місце у структурі управління, стимулює до повнішого розкриття професійного, ділового та особистісного потенціалу.

Ідеальна форма організації кар'єрного процесу – розвиток по висхідній лінії, коли кожна наступна стадія відрізняється від попередньої більш високим рівнем застосування здатностей і розширенням масштабів діяльності. Якщо сходження вгору по ієрархічній драбині відбувається у формі періодичних

підйомів і спадів, правомірно говорити про прогресивно-переривчастий тип кар'єрного процесу. Якщо жупродовж тривалого часу (п'яти–восьми років) не відбувається істотних змін, можна говорити про застій. Для досягнення професійного успіху вагоме значення має також внутрішній емоційний стан людини. З метою досягнення професійного успіху, із самого початку своєї діяльності необхідно утриматися від того, щоб відразу діяти занадто інтенсивно. Можна «перегоріти» на самому початку і зробити забагато помилок саме тоді, коли ще до кінця незрозумілі умови та умови праці. «М'яка» стратегія «включення» у професійну діяльність така: «маленькими кроками», терпляче і поступово входити в нову справу або заняття. Повільно й обережно розкручувати пружину своєї внутрішньої енергії, набираючись досвіду і впевненості в собі. Чим більше ми докладемо енергії і зусиль для досягнення значущої мети, тим більше виникає об'єктивних і суб'єктивних чинників, що перешкоджають нашим бажанням і ламають наші плани. Тут важливо знайти свій оптимальний рівень професійної активності. Сильне бажання досягти поставленої мети й успіху завжди пов'язане зі страхом невдачі. Страх блокує внутрішні можливості працівника і знижує його творчий потенціал. У результаті, він може пройти повз умов, які могли би привести до професійного успіху. Зниження зайвої високої мотивації пов'язане з аналізом усіх наслідків, що виникають в результаті досягнення успіху. Зазвичай, ці наслідки мають не тільки позитивне, а й негативне значення. Критерій правильної оцінки свого внутрішнього стану полягає в наступному: якщо людина відчуває себеспокійно, збалансовано і здатна приймати зважені рішення, – вона зберігає активність і високу ефективність своїх професійних дій. Однакових правил життя й поведінки для всіх людей не існує. Для когось розслабленість і зупинка для заспокоєння – важливі умови для прийняття правильного рішення. А для активних людей шлях тільки один: посилити свою активність, враховуючи те, що висока активність в проблемний період має два позитивних моменти. По-перше, якщо активна людина робить зусилля з вирішення нагальної проблемної ситуації, вона стає більш впевненою у собі хоча б тому, що вірить: доб'ється свого за всяку ціну. Та й у процесі активних дій ситуація змінюється або сама по собі, або в результаті зусиль людини. По-друге, навіть якщо проблема, в принципі, зараз нерозв'язана, досягнення будь-якої іншої мети для активної людини – це не тільки можливість переключитися, але й отримати задоволення від того, що вона чогось досягла.

Існують певні стратегії побудови кар'єри і життя, які ведуть до професійного успіху. Вчені наголошують, що професійного успіху досягають люди, які будують кар'єру не тільки шляхом накопичення спеціальних знань, але й через входження в коло наближених до провідного лідера, який займає одну з важливих посад у даній сфері чи галузі. Головне, щоб він був досяжним, а працівник міг домогтися позитивної рекомендації та

подання, з подальшим формуванням активної ділової взаємодії. Робити кар'єру – це проходити випробування на міцність. Як показує досвід, така перевага стосується не тільки рівня професіоналізму, але, перш за все, сили характеру, стійкості, здатності йти до своєї мети, долаючи перешкоди. Люди, які успішно роблять кар'єру, сприймають опір конкурентів як звичайну справу. Вони не скаржаються і не панікують. Вони так живуть, це їхній спосіб життя. Більше того, вони люблять своє напружене життя, за допомогою кар'єрної активності «тікають» від нудьги і моногонії, цінуючи азарт боротьби і досягнення. Важливим є здатність починати все «з нуля».

Зазначимо, що за допомогою певних психодіагностичних засобів і методів можна здійснити об'єктивну оцінку здібностей і ділових якостей людини і на цій основі розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення її індивідуального стилю професійної діяльності. Основні принципи професійної діагностики полягають у діагностичному оцінюванні на засадах відкритості і щирості відповідей того, хто обстежується.

Організаційні аспекти розвитку кар'єри зумовлені типом кар'єри, умовами праці, рівнем адаптації в реальному професійному середовищі, посадою та особливостями професійної діяльності. Організаційні процеси розвитку кар'єри мають бути спрямовані на підвищення професійної активності, розширення кола інтересів особистості, актуалізацію цілей і мотивів, заохочення до самореалізації і саморозвитку, накопичення професійного досвіду, підвищення кваліфікації та компетентності відповідно до сучасних ринкових вимог.

**Михайло ФЕДІРКО**

Тернопільський національний економічний університет,  
м. Тернопіль

**Олеся ШВЕЦЬ**

Тернопільський національний економічний університет,  
м. Тернопіль

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ РЕФОРМУВАННЯ РИНКУ КОМУНАЛЬНОЇ ТЕПЛОЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ**

В умовах формування суспільства сталого розвитку зростає значення енергетичної і екологічної безпеки, рівня соціальних стандартів і якості життя населення України. Значна роль у цьому належить забезпеченню об'єктів житлово-комунального господарства, установ та організацій бюджетної, соціальної та комерційної сфер якісними послугами з постачання тепла та гарячої води. Проте значна залежність від імпорту газу, перманентне зростання цін на енергоресурси, відсутність ринкових відносин, енергетична неефективність об'єктів житлово-комунального