

- наявність ознак «ідеальної» моделі, до якої треба прагнути.

Використані джерела

1. Бушуєв С. Д., Бушуєва Н.С., Покровницька О. О. Технологічна зрілість як інструмент стратегічного розвитку компаній на основі управління проектами. Управління проектами та розвиток виробництва : зб. наук. пр. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В.Даля, 2004. – № 1(9). – С. 5 – 16.
2. Дзюбіна А. В. Модель зрілості управління проектами для вітчизняних підприємств. Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». Л. : ЛПІ, 2010. № 690. С. 235-239.
3. Толуб'як В.С., Костецький В.В. Удосконалення надання адміністративних послуг органами державної влади в Україні. Економічний простір. 2017. № 122. С. 52-63.
4. Organizational Project Management Maturity Model – OPM3. PMI Today. – 2003. – October. – show/583/2011.

Галько Юлія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри
обліку та економіко-правового забезпечення
агропромислового бізнесу Чорна Н.П.)

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА
ДЛЯ ЇХ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ**

Необхідною передумовою ефективного виконання завдань та повноважень місцевого самоврядування є належний професійний рівень працівників органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів. Від ефективності діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади. Все це свідчить про те вагоме значення, яке набувають питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування для забезпечення сталого розвитку, покращання якості соціальних послуг, що надаються громадянам. Разом з тим, сучасна система місцевого самоврядування в Україні вкрай потребує нових працівників, які мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на місцевому рівні.

Відтак, ефективним засобом підвищення потенціалу органу місцевого самоврядування є навчання працівників як необхідна умова для їх кар'єрного зростання. Навчання працівників – сукупність цілеспрямованих систематичних дій, спрямованих на поглиблення і розширення певних елементів професійних компетенцій працівників, впровадження нових елементів відповідно до

актуальних і майбутніх потреб органу місцевого самоврядування [1]. Цілі професійного навчання як правило закладено у стратегію розвитку персоналу. Вони полягають у подоланні розбіжностей між бажаними та існуючими профілями компетенцій окремих працівників та їхніх груп.

Разом з тим, організація навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування ускладнюється:

- неналежною фінансовою базою місцевого самоврядування, що перешкоджає залученню до роботи в органах місцевого самоврядування топ-менеджерів з сучасною освітою та відповідним досвідом;
- надмірною залежністю органів місцевого самоврядування від рішень органів державної влади, зокрема у питаннях організації процесу навчання працівників органів місцевого самоврядування;
- відсутністю загальноприйнятих стандартів якості у галузі навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- низькою мотивацією посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- неналежною взаємодією органів влади з неурядовими організаціями та громадськістю, зокрема у наданні соціальних послуг населенню;
- недосконалістю українського законодавства, що регламентує питання навчання депутатів та працівників органів місцевого самоврядування, зокрема з питань ресурсного забезпечення процесу навчання;
- недостатньою координацією діяльності різних установ та організацій, що займаються навчанням посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також недостатнім забезпеченням навчального процесу належними навчальними програмами та методичними матеріалами.

Забезпечення можливості навчання, підвищення кваліфікації кадрів для посадових осіб місцевого самоврядування, починається з аналізу досягнутого рівня компетенцій і його відповідності зафіксованим у посадових інструкціях відповідним нормам. Таким чином, навчання забезпечить ліквідацію розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями кадрів та загальне професійне просування.

Розглядаючи процес кар'єрного розвитку особистості як варіативний процес, важливим для кар'єри є забезпечення на всіх етапах професійного розвитку конкурентоздатності фахівця, який повинен мати адекватне та динамічно-позитивне ставлення до обраної професії, відповідний рівень сформованості особистісної відповідальності за власну кар'єру, усвідомлене ставлення до потреби професійного саморозвитку та системного оволодіння додатковими знаннями та уміннями відповідно до потреб сучасного ринку праці [2].

Просування працівників органів місцевого самоврядування повинно

здійснюватись з врахуванням таких принципів:

- послідовне, безперервне переміщення працівників від нижчої до вищої сходинки професійного росту, кваліфікації;
- планування трудової кар'єри таким чином, щоб на наступній роботі найкраще використовувалися набуті знання, навички з попередньої роботи;
- безперервний процес навчання, підвищення загальнокультурного рівня і професійного досвіду, збереження здоров'я працівників;
- першочергове просування працівників, зайнятих на роботах з несприятливими умовами праці на робочому місці;
- інформування працівників про перспективи їх просування і про реальне переміщення;
- матеріальна й моральна зацікавленість працівників у своєму професійному рості.

Таким чином, в контексті кар'єрного зростання працівників органів місцевого самоврядування основним напрямком професійного навчання кадрів є процес формування у працівників специфічних професійних знань, навичок з допомогою спеціальних методів навчання. Професійне навчання забезпечить потреби органу місцевого самоврядування, які існують сьогодні, а професійний розвиток – на майбутнє і буде складовою успішного кар'єрного росту спеціалістів.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.
2. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с.

Гладій Валентина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК ОСНОВА КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЙОГО СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Медична реформа і впровадження електронної системи охорони здоров'я (eHealth) несе нові виклики кожному закладу охорони здоров'я в Україні. Адже попереду системні зміни у формі управління лікувальними закладами, у фінансуванні медичних послуг, у системі обслуговування пацієнтів. Для ефективного управління медичними закладами необхідні сучасні інформаційні