

P.109-120.

3. Ліфінцев Д. С. Корпоративна соціальна відповідальність як складова культури організації: економічне значення. Ефективна економіка. 2013. №11. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2505>

4. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. Управление персоналом. №23/1. С. 57-63.

Іваськів Наталія

Здобувач вищої освіти 1 курсу ОС Магістр спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник **Лаврук О.С.**,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування

Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У процесі впровадження реформи державного управління змінюються функції та завдання органів місцевого самоврядування, що приводить до відповідних змін у професійній діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, орієнтованій на задоволення потреб територіальної громади та створення умов її подальшого соціально-економічного і культурного розвитку. Розширення функціональних завдань і обов'язків посадових осіб місцевого самоврядування актуалізує підвищення ефективності їхньої професійної діяльності, необхідність професійно компетентного виконання покладених на них обов'язків. У свою чергу, реалізація реформ місцевого самоврядування потребує професіоналізації корпусу посадових осіб місцевого самоврядування. Тому підвищення компетенції персоналу слід вважати передумовою вирішення завдання ефективного управління

людськими ресурсами, що вимагає визначення нових ефективних методів і форм розвитку професійної компетенції[6].

Пошук шляхів розроблення профілів професійної компетентності посадових осіб органів державної влади і розвитку професійної компетентності фахівців зумовлює звернення до проблеми визначення контурів поняття професійної компетентності із виокремленням її структурних компонентів[1].

Компетентний підхід означає переорієнтацію домінуючої парадигми із переважною трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, що означають потенціал, здатність державного службовця до виживання та життєдіяльності в умовах сучасного багатофакторного простору. Важливим є не інформованість службовця, а здатність вирішувати управлінські проблеми, які виникають. Компетентний підхід посилює практичну орієнтованість державної служби, її прагматичний, предметно-професійний аспект.

Професіоналізація кадрів місцевого самоврядування передбачає підвищення рівня їхньої професійної компетентності, в основу якої покладена не лише вже здобута професійна освіта, а й готовність та спроможність посадовця до систематичного оновлення професійних знань, умінь та навичок, що є невід'ємним компонентом їхньої професійної компетентності[2].

Професіоналізацію посадових осіб місцевого самоврядування забезпечує система підготовки, перепідготовки та підвищення їхньої кваліфікації, що покликана забезпечити суспільство та територіальні громади професійно компетентними посадовими особами місцевого самоврядування, здатними ефективно вирішувати професійні завдання щодо подальшого розвитку територіальної громади та професійної діяльності. Саме тому підвищення якості професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема в системі підвищення кваліфікації, є нагальною потребою та необхідною умовою формування їхньої професійної

компетентності та ефективного виконання поставлених перед посадовцями професійних завдань.

Цілеспрямоване набуття професійних знань, умінь та навичок у процесі підвищення кваліфікації, їх трансформація в управлінські компетенції сприятиме формуванню професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування, їх особистому розвитку та здатності швидко реагувати на вимоги часу. Виходячи з такого розуміння модернізація навчального процесу в системі підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування має бути спрямована на набуття професійних компетентностей посадовими особами місцевого самоврядування та підвищення якості їх навчання[5].

Потрібно відзначити, що сучасна система місцевого самоврядування в Україні вкрай потребує нових службовців, які мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на місцевому рівні. Саме вони повинні бути ініціаторами і головними проектувальниками демократичних перетворень у місцевому самоврядуванні ефективними менеджерами, лідерами команд, що їх реалізують для сучасного муніципального службовця не є достатнім мати необхідні знання у економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосувати їх на практиці, він також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками.

Особливої уваги потребують такі проблеми, як: недостатня нормативно-правова база удосконалення і розвитку державної служби, неузгодженість фундаментальних наукових досліджень з проблем державної служби як системи, принципів та механізмів її розвитку; слабе впровадження їх у практику; недостатня якість та доступність державних послуг громадянам; низький рівень довіри громадськості до державної служби; відсутність єдиних стандартів професійної діяльності службовців на засадах стратегічного планування з орієнтацією на конкретний результат; недосконалі механізми добору кадрів; недостатній рівень професійної компетентності, творчої цілеспрямованості, відповідальності, культури праці

державних службовців; недосконала система професійного навчання службовців; слабкий контроль інститутів громадянського суспільства за виконанням функцій органами влади[4].

Актуальність вирішення проблем зумовлюється необхідністю формування в Україні дійсно незалежної неупередженої та професійної державної служби, вжиття реальних заходів щодо адаптації інституту державної служби до стандартів ЄС. Створення професійної державної служби за європейськими стандартами передбачає удосконалення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, залучення молоді на державну службу, переорієнтацію системи цінностей державної служби. Формування сучасного корпусу компетентних управлінців нової генерації.

Узагальнюючи зазначене, професійна компетентність – це сукупність професійних знань, умінь способів ефективного виконання професійної діяльності працівників. До основних видів професійної компетентності слід віднести: загальнокультурну, соціальну, психологічну, правову, спеціальну, компетентність персональну, аутокомпетентність, екстремальну компетентність. Щоб працівник був професіоналом власної справи він має володіти всіма видами компетентності.

Існують загальні компетентності для всіх державних службовців, а також залежно від рівня ієрархії посад державних службовців ці компетентності розширюються. Так, для керівного складу державної служби характерні такі компетентності: лідерство, аналітичне мислення, здатність управляти іншими, здатність вирішувати проблеми та виробляти управлінські рішення, уміння вести переговори, впевненість у собі, стійкість до стресів та інше[3].

Таким чином, професіоналізм являє собою набуту особистістю якість, що відповідає професійним вимогам, тоді як компетентність – це ступінь вияву властивого для людини професійного досвіду в рамках повноважень конкретної посади. Зважаючи на це, компетентність є вищим ступенем розвитку професіоналізму.

Список використаних джерел:

1. Атаманчук Г. Про особливості професіоналізму в управлінні. Право та управління. XXI століття. 2012. № 2. С. 56-61.
2. Безверхнюк Т. М. Формування профілю професійної компетентності посади державного службовця. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/tppd/2012_11/zmist/R_3/01%20Bezverhnuk+.pdf.
3. Вишневський А. Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби. Вісник державної служби України. Вісник державної служби України. - 2004. - N4. - С. 38-44
4. Волик В.С. Зарубіжний досвід використання компетентнісного підходу в управлінні персоналом державної служби. Теорія та практика державного управління. 2012. Вип. 3 (38). С.440-447.
5. Кушнірова Г. П. Підвищення ефективності системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування. Публічна служба в Україні: проблеми та перспективи розвитку : матеріали круглого столу. Тернопіль : [б. в.], 2008. С. 27-29.
6. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С.116-121.
7. Лаврук О.С., Лаврук В.В. Методичні підходи до формування та реалізації системи управління персоналом органів публічного управління. Електронне фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток», 2018. № 9. URL:http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2018/22.pdf
8. Линдюк О. Розробка профілів професійної компетентності посад державної служби. Реформування публічного управління : теорія, практика, міжнародний досвід : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 жовт. 2014 р. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2014. С. 357-358.
9. Штика Л.Г., Гогіна Л.М., Нинюк І.І. Сучасна концепція професіоналізму в публічному управлінні та підходи до його оцінювання : наук. розробка. К. : НАДУ, 2009. 40 с.

10. Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. Вища освіта України. 2006. № 2. С. 84-87.

Ісламова Юлія

Студентка 1 стн курсу спеціальності

072 «Фінанси, банківська справа та страхування»,

Науковий керівник: **Лаврук В.В.,**

д.е.н., професор кафедри фінансів, банківської справи,

страхування та електронних платіжних систем

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський

РОЛЬ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУ В ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Тенденцією останніх років стало уповільнення темпів зростання обсягів продукції сільського господарства, незважаючи на прийняття і реалізацію низки державних програм, що були спрямовані на вирішення проблем розвитку агропромислового комплексу, однією з яких є забезпечення доступу сільгоспвиробників до кредитних ресурсів.

У цьому зв'язку актуальним є визначення пріоритетних напрямів розвитку процесів кредитування підприємств АПК, з урахуванням особливостей галузі та вдосконалення кредитної діяльності банків, завданнями яких є реалізація державних програм у сфері сільського господарства[7].

Для вирішення зазначених проблем актуальним є фінансове забезпечення розвитку вітчизняних підприємств АПК, тому особливого значення набувають банківські установи, що кредитують підприємства сільського господарства та переробної промисловості на вигідних та доступних умовах.

Агропромисловий комплекс є одним з важливих комплексів національної економіки. Він становить сукупність галузей економіки, пов'язаних між