

Однак по-справжньому прив'язати працівників до підприємства можна в тому випадку, якщо організація зможе надати своїм співробітникам якісне медичне обслуговування. При укладенні відповідних договорів з лікувальними закладами, у працівників підприємства з'являються додаткові гарантії того, що вони отримають дійсно якісну медичну допомогу. Особливо цінно це буде тоді, коли організація медичної допомоги з боку фірми стосується не тільки самого працівника, а й членів його родини.

Таким чином, соціальний пакет є елементом заробітної плати, мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, системою заходів, що дає можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути на процес виробництва.

Використана література:

1. Зелена М. І. Мотивація персоналу як невід'ємна ланка в процесі управління на підприємстві. *Матеріали II науково-практичної конференції студентів та молодих учених «Актуальні питання сучасної економіки»*. Кам'янець-Подільський : ФОП Я. І. Сисин, 2013. С. 101–104.

2. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства. *Економічний простір*. 2013. № 71. С. 173–182. URL: <http://karachyna.vk.vntu.edu.ua/file/70eebf1b0b0eebd163f14ede392468d5.pdf>.

3. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2008. №2. С. 6–10.

**Формування професійних компетенцій кадрів держслужбовців**  
**Клочко В. А.**, здобувач вищої освіти 2 курсу за освітньо-професійною  
програмою «Адміністративний менеджмент», НФаУ  
**Глебова Н. В.**, к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
та публічного адміністрування  
Національного фармацевтичного університету  
[viktorii.klochko.96@gmail.com](mailto:viktorii.klochko.96@gmail.com)

На сьогоднішній день складні процеси демократизації в Україні пов'язані зі значними змінами у свідомості людей, наразі відбувається переосмислення сутності та характеру взаємодії громадян і держави. Побудова громадянського суспільства висуває особливі вимоги до управлінської галузі: професійна діяльність фахівця спрямовується на користувача управлінських послуг, тому стає все більш публічною, контрольованою не лише з боку відповідних державних установ, а й з боку громадськості, засобів масової інформації. Це потребує професіоналізму від працівників високого рівня, особливо це стосується служби управління державних органів.

У формуванні професійних компетенцій кадрів держслужбовців необхідно враховувати особистісні навички, використовуючи можливості мовної підготовки, вивчення психологічних та комунікативних складових, за допомогою тренінгів готувати їх до спілкування у різноманітних конфліктних ситуаціях, що допоможе забезпечити успішність професійної діяльності.

Недашківська Т. Є. під професійною компетентністю кадрів розуміє систему професійних якостей (наприклад, уміння адаптуватися до ситуації, аналітичні здібності, цілеспрямованість, професійну етику, гнучкість та ін.), що так чи інакше пов'язані з комунікативними компетенціями (встановленням контакту, підтриманням зворотного зв'язку, адекватним інформаційним обміном, здатністю слухати, вести переговори тощо) [1].

Болюбаш Н. М. визначає професійну компетентність посадових осіб органів державної влади як володіння наступними компетенціями стосовно професійної діяльності:

- 1) ключовими – універсальними, пов'язаними із професійним успіхом особистості в сучасному суспільстві;
- 2) базовими – загально професійними, що відбивають специфіку професійної діяльності;
- 3) спеціальними – професійно-профільними, що відображають специфіку конкретної предметної сфери діяльності у органах державної влади [2].

Найдьонова Г. Г. тлумачить поняття «компетентність» як здатність особи приймати відповідальні рішення і виконувати адекватні дії в конкретних професійних та життєвих ситуаціях, керуючись отриманими знаннями, уміннями, навичками та життєвим досвідом, усвідомлюючи їх наслідки [3].

- 1) спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший майбутній розвиток;
- 2) соціальна компетентність – володіння спільною професійною діяльністю, співробітництвом, а також прийнятими у даній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;
- 3) особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження та саморозвитку засобами протистояння професійним деформаціям особистості;
- 4) індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного росту, спроможність до індивідуального самозбереження, несхильність до професійного старіння, уміння раціонально організувати свою працю без перевантажень.

Професійну компетентність можна розглядати як сукупність ключових (універсальних), базових (загальнопрофесійних) та спеціальних (професійно-профільних) компетенцій стосовно професійної діяльності, значні потенційні можливості для формування яких надають мережеві освітні технології.

Для визначення змісту компетенції держслужбовців необхідно:

- проводити довготривалий аналіз усіх видів діяльності, що здійснюється відповідно до посади;
- виявляти необхідність у знаннях, навичках;

– визначати складові компетенції для різних напрямів діяльності.

Підтримування компетенції на належному рівні зумовлює необхідність управління нею. Тому в організації важливо сприяти:

– постійному розвитку компетенції (підвищенню кваліфікації, розвитку трудових навичок, прищепленню навичок спілкування);

– розширенню видів діяльності (зміні діяльності), формуванню додаткових професійних компетенцій.

Крім цього, управління компетенцією відбувається як на рівні організації, так і на рівні окремої особистості. На рівні організації компетенція включає: оцінку наявних ресурсів та оцінку потенційних можливостей, знань, навичок персоналу, який працює в організації; оцінку потреб організації у персоналі відповідно до мети, завдань, розробленої стратегії на найближчі роки та потреб у посадах; зіставлення ресурсів-потреб; прийняття рішень щодо досягнення потрібного рівня компетентності тощо.

Суттєве значення при цьому має підвищення рівня професіоналізму та компетентності (політичної, правової, економічної, соціальної, психолого-педагогічної та управлінської) кадрів. Чим частіше кадри залучаються до професійної діяльності, тим більше можливостей мають вони для підвищення професіоналізму та компетентності, основними принципами яких є професійна самоідентифікація, що передбачає співвідношення можливостей і вимог, поставлених до конкретної форми діяльності та власного професійного досвіду при реалізації індивідуального досвіду на практиці. Кадрове забезпечення державного управління має створити оптимальні умови для розвитку національної системи розстановки в органах влади кадрового персоналу задля оптимального виконання функцій державного управління.

Використана література:

1. Недашківська Т. Є. Картина світу як чинник реалізації професійних компетенцій державних службовців URL: <http://eprints.zu.edu.ua/15627/1/%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%BA%D1%96%D0%B2.pdf>

2. Болюбаш Н. М. Формування професійної компетентності державних службовців у вищих навчальних закладах. *Наукові праці. Державне управління*. Вип. 182. С. 31–35.

3. Найдьонова Г. Г. Условія формування компетентности личности. *Modern directions of theoretical and applied researches*. 2003. URL: <http://www.sworld.com.ua>.