

окремі підрозділи охорони кордону мають укомплектованість нижче за визначену межу, внаслідок чого не забезпечено комплектування посад, які визначають бойову готовність. Це спричинено в основному тим, що приток нового персоналу забезпечує комплектування посад в управліннях загонів та підрозділах забезпечення, але не в підрозділах охорони кордону. У зв'язку з цим вбачаємо за необхідне змінити кадрову стратегію ДПС України з орієнтиром на першочергове заповнення вакантних посад у підрозділах охорони державного кордону. Крім того, доцільним є впровадження альтернативного підходу до підвищення рівня бойової готовності підрозділів за рахунок впровадження служби у військовому резерві.

Крім того, одним із заходів у рамках кадрового менеджменту ДПС України повинно стати створення дієвої системи підвищення кваліфікації персоналу, яка передбачатиме обов'язкове проходження планового підвищення кваліфікації та/або підготовки перед призначенням на керівну посаду, за всіма напрямками та спеціальностями.

П'ятим напрямом удосконалення кадрового менеджменту ДПС України є зміна підходів до управління наявним кадровим ресурсом.

Основні пропозиції щодо підвищення ефективності управління кадрами зводяться до такого:

- провести функціональне обстеження організаційно-штатної структури ДПС України, на основі якого сформулювати пропозиції щодо структури персоналу із дотриманням принципу субсидіарності та чітким розподілом функцій і повноважень між рівнями управління;

- забезпечити укомплектованість органів та підрозділів охорони кордону, резервів Голови служби та підрозділів, які виконують завдання в зоні проведення антитерористичної операції ДПС України на рівні, який дасть змогу виконувати завдання за призначенням та створить умови для ефективного використання кадрового ресурсу;

- забезпечити стабілізацію кадрового складу шляхом мінімізації переміщень персоналу, особливо між регіональними управліннями, а ротацію персоналу здійснювати лише з метою планової заміни персоналу, який вислужив встановлені терміни перебування в зоні проведення антитерористичної операції;

- удосконалити систему добору персоналу для навчання на факультеті підготовки керівних кадрів Національної академії ДПС України та унормувати обов'язкову підготовку вузькопрофільних фахівців та підвищення кваліфікації;

- удосконалити систему стимулювання військовослужбовців, особливо в частині, що стосується посадових окладів за однаковими категоріями посад та нагородження персоналу відомчими відзнаками за вислугу років.

Мосора Л.С.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Комунікативна поведінка відповідає за рівень ділового спілкування, яке регулює офіційні стосунки комунікантів у державно-правовій і суспільно-

виробничій сферах. Комунікативна поведінка проявляється через спілкування в усній та письмовій формі й тим ефективніша, чим краще використовуються відповідні техніки такого ділового спілкування.

Так, усне ділове мовлення має бути: виразним (потрібно з чіткою дикцією вимовляти кожне слово); точним і недвозначним (використовувати слова з прямим значенням); логічним (продумувати кожну фразу, викладати думки послідовно); відповідним ситуації мовлення; змістовним; стислим. Письмове ж мовлення має бути чітким, конкретним, правильно оформленим.

Якісне вирішення завдань в органах державної влади та місцевого самоврядування безпосередньо пов'язане із створенням системи комунікативного зв'язку як в середині організації (між самими державними службовцями), так і зовні (зв'язки із громадськістю). В органах влади необхідні спеціалісти – соціальні модератори, які здатні організувати конструктивний і результативний комунікативний зв'язок. Органи влади мають розглядатися як надавачі послуг, а громадяни – не як прохачі, відвідувачі, зацікавлені особи, а як клієнти – споживачі цих послуг [1, С. 86]. Тільки за цієї умови влада зможе налагодити дійсно конструктивний діалог з громадськістю, тобто стане відкритою та ефективною.

Ефективне функціонування будь-якого органу державної влади чи місцевого самоврядування безпосередньо залежить від рівня комунікацій у них, які мають різні форми прояву. Однак, саме вони визначаються рівень підготовки державних службовців та бажання удосконалити себе, вміння правильно висловлювати та відстоювати свою позицію, та, водночас, уважно слухати думки інших людей. Це умова успішного діалогу й шлях до швидшого вирішення проблеми.

Комунікативна поведінка державних службовців в будь-якому органі державної влади чи місцевого самоврядування повинна регулюватись відповідними Правилами внутрішнього службового розпорядку, відповідно до яких: державні службовці мають дотримуватись вимог етичної поведінки; дотримуватись принципів професійності, принциповості та доброзичливості, дбати про свою честь і гідність; уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування. Неприпустимо є прояви зверхності, зневажливого ставлення до колег та громадян; під час виконання своїх посадових обов'язків державні службовці повинні дотримуватися взаємоповаги, ділового стилю спілкування, виявляти принциповість і витримку.

Ділове листування, як вид комунікативного спілкування, відіграє також надзвичайно важливу роль. Зазвичай, найбільша кількість листів надходять у письмовому вигляді, це переважно клопотання, доручення, протокольні рішення, розпорядження. Комунікативна поведінка державного службовця проявляється не тільки в його усному мовленні, коректному ставленні до оточуючих, але й в письмовому спілкуванні.

Зокрема, державний службовець повідомляє свого безпосереднього керівника про свою відсутність на роботі у письмовій формі, засобами електронного чи телефонного зв'язку або іншим доступним способом. У разі недотримання державним службовцем вимог складається акт про відсутність державного службовця на робочому місці. У разі ненадання державним службовцем доказів поважності причини своєї відсутності на роботі він повинен подати письмові

пояснення щодо причин своєї відсутності. Для виконання невідкладних завдань державний службовець може залучатись до роботи понад установлену тривалість робочого дня, в тому числі у вихідні, святкові, неробочі дні, а також у нічний час з компенсацією за роботу відповідно до законодавства. Тобто, в органах державної влади чи місцевого самоврядування будь-яка діяльність супроводжується як усним, так і письмовим спілкуванням, яке й відповідає за рівень комунікативної поведінки державних службовців.

Таким чином констатуємо, що в органах державної влади велику увагу слід приділяти регулюванню комунікативної поведінки державних службовців, а саме їх рівню підготовки, етичним нормам, культурі ведення діалогу. І що не менш важливо – листуванню. Важливим є те, що норми поведінки посадових осіб повинні регулюватись відповідним документом «Правилами внутрішнього службового розпорядку».

Список використаних джерел

1. Кулешов В. Взаємодія регіональних та місцевих органів влади з громадськістю / В. Кулешов // Забезпечення конструктивного діалогу між владою та суспільством : Матеріали науково-практичної конференції (28 квітня 2016 року). – Одеса, 2016. – С. 85-88.

Несват Т.В.

ПІДВИЩЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СПЕЦІАЛІСТІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ З МОЛОДДЮ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Сьогодні робота з молоддю вимагає оновлення підходів з урахуванням особливостей її соціального становлення і розвитку в сучасних умовах, що має знайти відповідне відображення в формуванні та реалізації державної молодіжної політики в Україні. Одним з актуальних завдань щодо цього є забезпечення підвищення компетенції спеціалістів, які працюють з молоддю. Адже, рівень якості молодіжної роботи значною мірою визначається рівнем професійності та компетентності фахівців, які працюють у цій сфері.

Спеціаліст по роботі з молоддю досить загальне визначення для всіх фахівців, які працюють з громадянами віком від 14 до 35 років, так до молодіжних працівників можна віднести вчителів загальноосвітніх шкіл, керівників гуртків, проектів, бібліотекарів, працівників молодіжних центрів. Проте особливе місце в забезпеченні цього напрямку діяльності належить працівникам управлінь (відділів) молоді та спорту в структурі органів місцевого самоврядування. Ці посадові особи органів місцевого самоврядування відповідають за реалізацію державної молодіжної політики в територіальних громадах, новостворених об'єднаних територіальних громадах.

Сучасний спеціаліст структурного підрозділу по роботі з молоддю працює з різними цільовими групами, в різних сферах (освіта, праця, спорт, дозвілля тощо), спектр діяльності досить широкий та різноманітний. Посадовець повинен володіти не тільки професійними компетентностями, володіти іноземними мовами, бути постійним користувачем соціальних мереж, які займають все більше місце в роботі,