

систему управління персоналом, орієнтованою на індивідуальні потреби та повинна давати сучасні та актуальні знання. Така система професійного навчання має сприяти розвитку лідерства на державній службі та ефективному впровадженню принципів належного врядування. [2].

Важливим моментом в процесі впровадження оновленої системи професійного навчання для державних службовців України та отримання кращого закордонного досвіду можна вважати й відбори державних службовців для навчання в кращих зарубіжних школах державного управління. Прикладом може слугувати відбір активних та зацікавлених у власному розвитку особистості на професійному терені новопризначених державних службовців, які обіймають керівні посади категорії «А» та «Б», на три навчальні міжнародні цикли, в тому числі з професійного вдосконалення, до Національної школи державного управління Франції [3].

Отже, підсумовуючи можна зробити висновок, що державна служба впевненими, хоч і повільними кроками рухається до розвитку інституту державної служби, що включатиме в себе в майбутньому, у разі ефективної реалізації реформування системи професійного навчання державних службовців, виключно високопрофесійні кадри.

Список використаних джерел

1. Про державну службу: закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // Відом. Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
2. Матеріали міжнародної конференції «Навчання та розвиток на державній службі: досвід інших країн для України» : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – Режим доступу : <http://www.center.gov.ua/pres-tsentr/novini/item/3248>.
3. Національна школа державного управління Франції (ENA) оголошує набір учасників на три навчальні міжнародні цикли : Національне агентство України з питань державної служби. – Режим доступу : <https://nads.gov.ua/page/nacionalna-shkola-derzhavnogo-upravlinnya-franciyi-ena-ogoloshuye-nabir-uchasnykiv-na-try>.

Ванденко Н.М.

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ СПРИЯННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ СПІВРОБІТНИЦТВА ТА ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

*Спільна праця запалює таке бажання звершень,
якого людина рідко може досягти сама.*

Ральф Емерсон

У 80-90-х рр ХХ ст. у вітчизняній науковій думці самостійним об'єктом соціально-психологічного дослідження виокремилась проблема спільної діяльності в організації, яку почали детермінувати як психологічний феномен колективу. Найбільш типовими були дослідження спільної діяльності колективів

працівників в умовах технологічних та організаційно-управлінських нововведень. Адже, слідуючи логіці К. Левіна, легше змінити індивідів, зібраних в групу, у їх спільній діяльності, ніж змінювати кожного окремо.

Інтерес соціальних психологів до проблеми спільної діяльності пояснюється великим теоретичним потенціалом психологічної концепції спільної діяльності та очевидною практичною значимістю розробки даної проблеми. Спільна діяльність є цілісним феноменом, в якому інтегруються основні соціально-психологічні явища, а її дослідження дозволяють перейти від аналізу «парціальних» явищ (спілкування, міжособистісних відносин, лідерства і т.д) до системного аналізу взаємозв'язків та взаємозалежностей основних психологічних феноменів і понять особистості, групи, діяльності в організації.

Деякі психологи розглядають спільну діяльність як один із основних видів людського спілкування. Для того щоб взаємодія була ефективною, важливим є внесок кожного працівника у кінцевий результат. Проте дослідження свідчать, що далеко не кожна група має установки до спільної діяльності, що підкреслює особливу актуальність досліджуваного аспекту.

Психологічну структуру спільної діяльності і форми її організації, розроблених у працях А. Анцупова, А. Журавльова, Р. Кричевського, Б. Ломова, Р. Немова, М. Обозова, В. Толочка. Заслуга відомого теоретика К. Левіна полягає в тому, що він експериментально довів правило групової динаміки, яке означає, що в групі людина легше відмовляється від шкідливих або поганих звичок або норм; у групі людина легше сприймає нове, прогресивне або правильне. Саме тому на стадії «розмороження» (в процесі впровадження змін) застосовуються методи групового тренінгу, колективного пошуку організаційних рішень (мозковий штурм, інтенсивні проблемні наради і т. п.). До речі, К. Левін є автором перших тренінгів, спрямованих на впровадження змін у колективах різних співтовариств (компаній, шкіл, армійських підрозділів, етнічних груп та ін.).

Спільна діяльність в організації – це організована система активності взаємодіючих між собою індивідів, спрямована на виконання певного завдання, в ході якої суб'єкти по чергово та взаємно змінюють соціально-психологічні стани, цінності й наміри один одного. Спільну діяльність характеризують такі ознаки:

- 1) наявність органів управління та організації праці;
- 2) наявність спільної мети;
- 3) просторова та часова присутність учасників взаємодії, яка створює можливість особистого контакту (обмін діями, інформацією та спостереженнями);
- 4) чіткий розподіл індивідуальних дій між учасниками спільної діяльності;
- 5) поєднання та узгодження розподілених індивідуальних діяльностей у процесі постійної взаємодії учасників спільної діяльності.

Готовність до спільної діяльності включає три складові:

- 1) мотиваційну (бажання спільно працювати);
- 2) змістовну (симбіоз знань, інтелекту, досвіду працівників);
- 3) операційну (взаємодія і діалогічне спілкування).

Однак, в колективі не всі працівники володіють трьома означеними компонентами готовності до спільної діяльності одночасно. Тому науковці радять управлінцям у кожному окремому випадку вирішувати, чи готові працівник до

спільної діяльності, й лише тоді, відповідно, добирати методи роботи. Вважається, якщо група погано справляється зі спільною роботою, то в цьому винен керівник, бо він не підготував людей до неї. На думку А.Воедило, ефективність спільної діяльності підрозділів організації залежить від стилю управління їх керівника. А релевантними засобами формування стилю керівника виступають соціально-психологічний і рефлексивно-емоційний тренінги. Дослідник В. Крижко наголошує, що поєднання в одній особі офіційного керівника та неофіційного лідера підвищує продуктивність спільної праці до 30%.

Взаємодія у спільній діяльності проявляється передусім у формі її організації, тобто спільних діях, спрямованих на загальний предмет праці. Водночас у процесі взаємодії відбуваються взаємні впливи учасників спільної діяльності.

Спільна діяльність стала критично важливим елементом діяльності сучасної організації. Етапи успішної організації спільної діяльності можна схематично зобразити наступним чином:

- 1) розробка чітких стратегій, заснованих на актуальних вимогах організації;
- 2) вибір архітектури системи для організації спільної роботи, здатної розвиватися в залежності від зміни потреб компанії (значення архітектури заключається в створенні уніфікованого рішення, що об'єднує критично важливі системи і процеси в рамках гнучкої платформи;
- 3) аналіз і розуміння культурних аспектів і бізнес процесів, здатних вплинути на впровадження нових рішень;
- 4) формалізація підходів до управління.

Групова згуртованість і взаєморозуміння досягаються активними методами навчання, включаючи рольові ігри, індивідуальне управлінське консультування і тривалі соціально-психологічні тренінги. Обов'язковою умовою формування згуртованої команди є наявність у самого керівника лідерських якостей і організаторських здібностей, а також його повноцінна участь у тренінгах компетентного спілкування на однаковому рівні з іншими членами команди.

Список використаних джерел

1. Воедило А. Психологічні особливості формування ефективного стилю управління в начальників навчальних прикордонних підрозділів 2006 р. : автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / А. Воедило; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б.Хмельницького. – Хмельниц., 2006. – 20 с.

Величко С.В.

ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМИ АНАЛІЗУ ТА РИЗИКІВ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ МИТНОГО ОГЛЯДУ ТОВАРІВ ТА ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ

У 2008 році Україна стала повноправним членом Світової організації торгівлі (далі – СОТ). Відповідно до п. 4 статті 7 Угоди про спрощення процедур торгівлі має запроваджувати або дотримуватися системи управління ризиками у сфері митного контролю. А також має сформувати систему управління ризиками на