

equalization mechanisms, ensure the financial capacity of united territorial communities, and stimulate the endogenous development potential of territories.

The authors propose ways to improve the financial support system in the context of reforming the administrative-territorial system of Ukraine. In particular, the need to expand the revenue base of local budgets, optimize the system of interbudgetary transfers, and introduce innovative instruments for financing regional development projects is substantiated. The importance of strategic planning and the programtargeted budgeting method at the local level is emphasized.

The paper also examines the prospects for implementing participatory budgeting and other forms of public participation in the process of forming and using financial resources of territorial communities. The authors emphasize the need to ensure transparency and accountability in the management of local finances, strengthen financial control and audit.

In their conclusions, the authors note that effective transformation of the financial support system is a necessary condition for successful reform of the administrative-territorial structure of Ukraine. This requires a comprehensive approach that combines improving the regulatory framework, strengthening the institutional capacity of local self-government bodies, enhancing inter-sectoral cooperation and involving the public in the management of financial resources of territories.

Бібліографія: Bagatchenko O. Transformation of the financial support system in the context of reforming the administrative and territorial structure of Ukraine: problems and prospects / *O. Bagatchenko* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2024 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2024. Т. 1 : Труды XXI-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2024» 10-11 грудня 2024 р. – 2024. С. 228-229

СЕРГІЄНКО О.А., д.е.н., проф., НТУ «ХПІ»

**РОЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
СТРАТЕГІЧНОЇ ПОЗИЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Персонал організації виступає як центральне ядро організаційно-економічного механізму управління та є основою підвищення ефективності та якості її діяльності. Компетенції є інтегрованою моделлю трудової поведінки працівників і включають знання, навички, вміння, мотиви та цінності, необхідні для досягнення стратегічних цілей організації.

Якщо знання, навички та здібності визначають те, що людина потенційно може виконувати на роботі, то мотивація, цінності, окремі психологічні риси визначають те, що людина хоче виконувати. Ще недавно перший ряд компетенцій розглядався як найбільш вагомий через більш виражену зв'язку з результатами роботи. Однак сьогодні ці так звані *hardskills* уступають за значимістю *softskills* - менш формалізованими навичками та особливостями трудової поведінки працівника: вмінням міжособистісного спілкування, працювати в команді, зацікавленості в роботі та самовдосконаленні, лояльності.

На практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли сукупність бізнеспроцесів не досягає запланованої ефективності, що обумовлено впливом найменших законів, коли один або кілька їх етапів не забезпечені відповідними компетенціями. Іншими словами, дуже часто спостерігається розрив між необхідними та фактично наявними компетенціями персоналу. Усунення даного розриву є одним із основних завдань системи управління персоналом [1]. Формальні підстави для обґрунтування необхідних компетенцій постають після ідентифікації основних та допоміжних бізнес-процесів організації, що дозволяє у свою чергу уточнити вимоги до функціоналу фахівців та сформулювати нормативні вимоги до їх компетенцій (рис. 1).

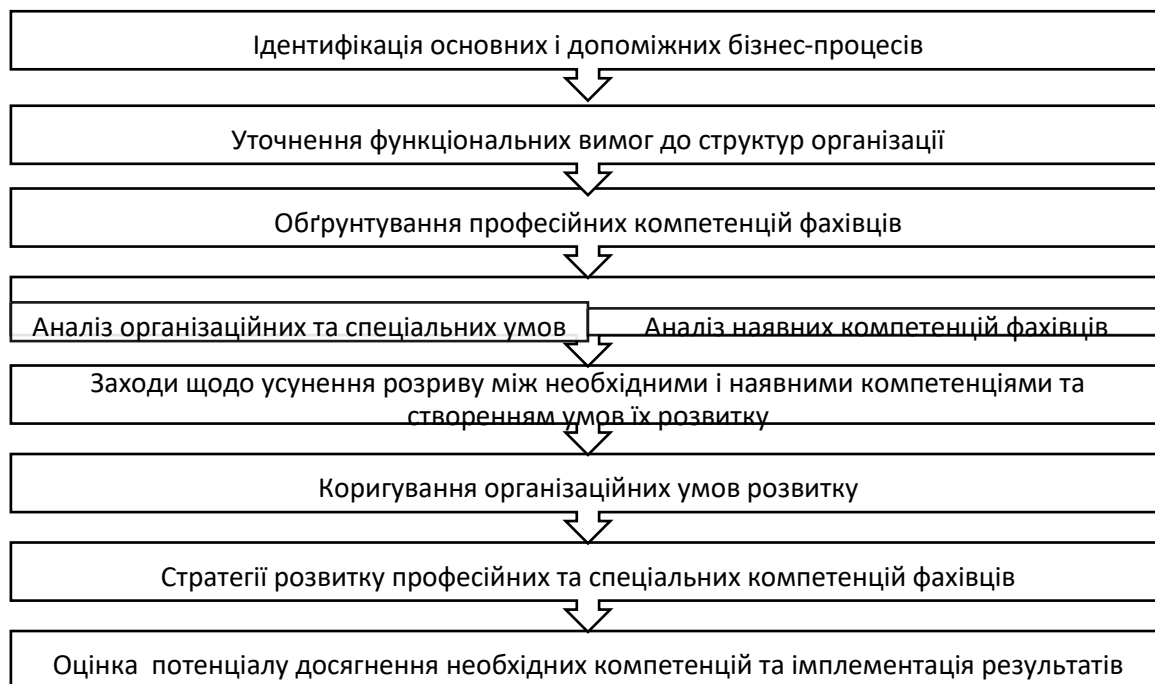


Рисунок 1 – Загальна схема формування компетенцій фахівців організації

Джерело: розроблено автором на основі [1, 2]

У дослідженнях, присвячених проблемам розвитку персоналу, як правило, вся увага концентрується на компетенціях фахівців та можливості їх розвитку, при цьому мало уваги приділяється організаційному контексту, адекватність якого значно впливає на розкриття потенціалу працівників.

У роботі проведено аналіз потенціалу оптимізації організаційних умов у напрямку можливостей стимулювання інновацій в організації. Вони повною мірою відповідають вирішенню завдань щодо формування стратегічної компетентності організації та, відповідно, розвитку компетенцій фахівців. При цьому, як було зазначено раніше, "бути стратегічно компетентною організацією, зрештою, все одно, що бути організацією, що навчається" [2]. Найважливішим елементом цього процесу є управління знаннями.

Отже, практичні рекомендації щодо створення знань в організації:

1. Сформулювати бачення знання.

2. Організувати команду авторів знання.
3. Створити простір для інтенсивної взаємодії пересічних працівників.
4. Застосовувати комбінований процес розробки нової продукції.
5. Впровадити модель управління "з центру - вгору - вниз".
6. Перейти до гіпертекст-організації.
7. Створити єдину із зовнішнім світом мережу знання.

Очевидно, що перелічені заходи щодо створення організаційного контексту можуть змінюватися в залежності від конкретної ситуації [3].

Для успішності перелічених пропозицій слід враховувати особливості організаційної культури, оскільки це, мабуть, найважливіший внутрішньоорганізаційний фактор ефективного управління знаннями. Одним із інструментів трансформації організаційної культури може стати формування спільнот, в рамках яких фахівцям слід прищепити потребу ділитися знаннями, співпрацювати, працювати над реалізацією спільних цілей. Для того, щоб цього досягти, можна запропонувати наступне. По-перше, керівник має донести до фахівців чіткий та однозначний сигнал про те, що ефективний обмін знаннями є одним із основних факторів забезпечення конкурентоспроможності організації. Слід продемонструвати членам колективу, наскільки цінним можливо обмін знаннями. По-друге, слід звернути увагу на вже існуючі неформальні спільноти та групи, які необхідно перетворити в основу для створення культури обміну знаннями. По можливості слід "візуалізувати" цінності вкладу фахівців у спільну справу, вони потребують вагомих доказів того, що співпраця та обмін знаннями піде на користь і організації, і їм самим.

Список літератури: 1. Полозова Т. В., Ткаченко А. Г. "Модель інноваційного розвитку компетентної організації" // Економічний простір. – 2021. – №191. – С. 65–72.

2. Пінчук Т. А. "Концептуальні підходи до формування структури управління компетентною організацією" // Економічний простір. – 2021. – №170. – С. 124–131.

3. Горбачова О. В. "Особливості та тенденції розвитку цифрової економіки в Україні" // Економіка та держава. — 2020. — №11. — С. 75–93.

Бібліографія: Сергієнко О.А. Роль професійних компетенцій у забезпеченні стратегічної позиції організації / *О.А. Сергієнко* // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2024 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2024. Т. 1 : Труды XXI-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2024» 10-11 грудня 2024 р. – 2024. С. 230-232

BISKYI S., student, NTU «KhPI»

REFORMING BUDGET FINANCING OF TARGETED PROGRAMS FOR THE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES AND PRACTICAL RECOMMENDATIONS

The report is devoted to the urgent problem of improving the mechanism of budget financing of state target programs aimed at the development of the national economy of Ukraine. The authors investigate the theoretical and methodological aspects of reforming the budget financing system and develop practical recommendations for increasing the efficiency of using budget funds in the process of implementing target programs.

The paper considers the essence and significance of state target programs as a tool for stimulating the country's economic development. The authors analyze the existing system of budget financing of target programs in Ukraine and identify its main shortcomings, including insufficient transparency of the distribution of budget funds, low efficiency of their use, and the absence of clear criteria for assessing the effectiveness of programs.

Based on the analysis of foreign experience and best practices of budget financing of target programs, the authors propose theoretical and methodological principles for reforming this system in Ukraine. In particular, the need for the implementation of a program-target budgeting method is substantiated, which involves forming a budget based on clearly defined goals and results of each program.

Considerable attention is paid to methodological aspects of assessing the effectiveness of budget financing of target programs. The authors propose a system of