



4. Ефективний контроль над витратами вимагає, щоб діяльність підприємства оцінювалася в цілому, при цьому потрібно мати уявлення про результати діяльності у всіх функціональних сферах логістики.

Таким чином, визначені складові інформаційного забезпечення логістичної діяльності дозволять керівництву підприємства обрати одне з програмних забезпечень, зважаючи на їх вартість, строк окупності та вимоги для впровадження: Extend, GPSS/H чи Arena та оптимізувати свою діяльність у цілому та систему складування і транспортування зокрема. Зважаючи на те, що середньомісячні витрати на функціонування системи складування і транспортування підприємства складають 388 558 грн, то після впровадження рекомендованого програмного забезпечення GPSS/H економія складатиме 116 567,40 грн через 18 місяців. Подальше дослідження необхідно спрямувати на розробку рекомендацій щодо оптимізації логістичних процесів на вітчизняних підприємствах.

Наук. керівн. Руденко Г. Р.

Література: 1. Колодій О. О. Оптимізація управління логістичною діяльністю підприємства / О. О. Колодій // Управління розвитком. – 2012. – № 4. – С. 42–44. 2. Економіка логістичних систем : монографія / М. Васелевський, І. Білик, О. Дайнека та ін. ; за заг. ред. Є. Крикавського та І. Кубіва. – Львів : Національний Університет "Львівська політехніка", 2008. – 596 с. 3. Мішина С. В. Комплексна оцінка ефективності логістичної діяльності / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – № 237 (V). – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. – С. 1202–1209. 4. Смирнов І. Г. Транспортна логістика : навч. посібн. / І. Г. Смирнов, Т. В. Косарєва. – К. : ЦУЛ, 2011. – 224 с. 5. Колодізєва Т. О. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств : монографія / Т. О. Колодізєва, Г. Р. Руденко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 292 с.

Иванова Е. О.

УДК 35.084.1:342.5

Магистр 2 года обучения
заочного факультета ХНЭУ им. С. Кузнецова

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены особенности современного нормативно-правового обеспечения процесса развития персонала государственной службы в Украине. Выявлены проблемы функционирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в Украине, а также предложены пути их решения.

Анотація. Розглянуто особливості сучасного нормативно-правового забезпечення процесу розвитку персоналу державної служби в Україні. Виявлено проблеми функціонування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні, а також запропоновано шляхи їх вирішення.

Annotation. The article considers the features of the modern normative and legal provision of the civil service personnel development in Ukraine. The problems of functioning of the civil servants training, retraining and advanced training system are highlighted, and solutions to them are offered.

Ключевые слова: государственные служащие, система повышения квалификации, аттестация государственных служащих, кадровый резерв.

Правильный подбор, расстановка и подготовка кадров стали главными вопросами, стоящими перед государством в Украине. Любому государству требуются кадры с достаточно высоким уровнем компетентности, способные найти новые, нестандартные решения и методы работы. Это особенно важно в современном, быстроменяющемся мире, когда XXI век характеризуется растущей взаимозависимостью общества и государства в глобальном мире. В этих условиях особенно актуальными для Украины являются проблемы повышения эффективности профессионального

© Иванова Е. О., 2014

развития ее государственных служащих, а также соответствие этого процесса нормативно-правовому обеспечению системы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала государственной службы в Украине. Это и обусловило актуальность данного исследования.

Цель исследования – рассмотреть особенности современного нормативно-правового обеспечения процесса развития персонала государственных служащих в Украине, а также выявить тенденции и направления перспективного развития данного процесса.

Процесс развития персонала государственной службы, как и любой другой процесс в государственных органах власти, регламентируется рядом нормативно-правовых актов. Так, в Законе Украины "О государственной службе" к основным обязанностям государственных служащих отнесены постоянное усовершенствование организации своей работы и повышение собственной профессиональной квалификации (ст. 10), а обязательным условием формирования кадрового резерва государственных служащих является их повышение квалификации, которое, согласно ст. 29 указанного Закона, может осуществляться в учебных заведениях не реже 1 раза в 5 лет. При этом результаты обучения должны быть одной из определяющих основ для продвижения работников по службе [1].

Кроме того, систему развития персонала государственной службы регламентируют Указы Президента Украины: "О системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих" № 398 от 30.05.1995 г. [2], "О стратегии реформирования государственной службы в Украине" № 599 от 14.04.2000 г. [3], "О Концепции адаптации института государственной службы в Украине к стандартам Европейского Союза" № 278 от 05.03.2004 г. [4]. Кроме перечисленных, направления и сферу действия этой системы определяют около 20 нормативно-правовых актов: Постановления Кабинета Министров Украины (КМУ) "Об утверждении Положения о системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления" № 564 от 7 июля 2010 г. [5], "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательно-профессиональной программе подготовки магистров по специальности "Государственная служба", отрасли знаний "Государственное управление" и трудоустройства выпускников" от 29 июля 2009 г. № 789 [6] и др.

Особый интерес в области повышения квалификации государственных служащих представляет Программа кадрового обеспечения государственной службы, утвержденная Указом Президента Украины № 1035 от 10.11.95 [7], в соответствии с которой определена необходимость разработки профессиональных программ повышения квалификации (ПППК), утверждение государственных требований к уровню подготовки государственных служащих (п. 4), а также определено место ПППК как одной из составных государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих (п. 2). ПППК государственных служащих ориентирована на реализацию требований Стратегии реформирования государственной службы в Украине (утверженная Указом Президента Украины от 14 апреля 2000 г. № 599 [3]), Концепции адаптации института государственной службы в Украине к стандартам Европейского Союза (утверженная Указом Президента Украины от 5 марта 2004 г. № 278 [4]) и отвечает основным задачам Государственной целевой программы развития государственной службы на период до 2016 года, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Украины от 13 мая 2013 г. [8].

Содержание обучения по указанной ПППК государственных служащих направлено на обновление и углубление социально-гуманитарных, политических, правовых, экономических, управленческих и специальных профессиональных знаний и умений, включая изучение отечественного и зарубежного опыта государственного управления и государственной службы, профессионального опыта, необходимого для лиц, занимающих должности определенной категории государственных служащих.

Особо следует отметить такой нормативный документ, как Положение о системе подготовки, переподготовки и повышении квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, утвержденного Постановлением КМУ от 7 июля 2010 г. № 564. В п. 3 этого Положения понятие "повышение квалификации государственных служащих" определено как обучение с целью обновления и развития умений и знаний, необходимых для эффективного решения задач профессиональной деятельности на государственной службе [5]. В соответствии с указанным Положением, основными видами повышения квалификации государственных служащих, должностных лиц местного самоуправления, которые обеспечивают ее непрерывность, являются: обучение по профессиональным программам повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления; самостоятельное обучение (самообразование), в частности участие государственных служащих в ежегодном Всеукраинском конкурсе "Лучший государственный служащий"; тематические постоянно действующие семинары; тематические краткосрочные семинары, в частности тренинги; стажировка в органах, на которые распространяется действие Законов Украины "О государственной службе" [1], "О службе в органах местного самоуправления" [9], а также за границей.

Таким образом, анализ действующих законодательных и нормативных документов [1 – 9] свидетельствует, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих должна быть направлена на достижение единой цели – обеспечение государственных органов необходимым количеством высокопрофессиональных и всесторонне подготовленных кадров государственных служащих, владеющих современными научными знаниями, навыками и умениями и способных к эффективному осуществлению целей и функций правового государства в своей практической деятельности. В процессе исследования выявлено, что в настоящее время в Украине система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных



служащих имеет ряд проблем, среди которых можно выделить: незначительную роль кадровых служб органов власти в процессе формирования учебных программ и планов курсов повышения квалификации, неготовность их работников к выполнению качественно новых функций и задач; несовершенство государственного стандарта профессиональной подготовки государственных служащих; низкий уровень распространения новых форм и методов повышения квалификации государственных служащих. Поэтому система повышения квалификации государственных служащих должна рассматриваться как единая, целостная подсистема в системе государственной службы, а приоритетными направлениями ее усовершенствования должны стать: обеспечение беспрерывного обучения согласно нуждам государства, задачам и функциям органов государственной власти; применение современных образовательных технологий с применением интерактивных форм обучения (работа в группах, тренинги и т. п.).

Научн. рук. Шумская А. Н.

Литература: 1. Про державну службу : Закон України № 3723-XII від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – С. 490. 2. Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : Указ Президента України № 398/95 від 30.05.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/398/95>. – Назва з екрану. 3. Про стратегію реформування системи державної служби в Україні : Указ Президента України № 599/2000 від 14 квітня 2000 року // Офіційний вісник України. – 2000. – 5 травня (№ 16). – С. 63–71. 4. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу : Указ Президента України № 278 від 05.03.2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – 26 квітня (№ 10) – С. 31. 5. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України № 564 від 7 липня 2010 року // Офіційний вісник України. – 2010. – 16 липня (№ 51). – С. 43. 6. Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю "Державна служба", галузі знань "Державне управління" та працевлаштування випускників : Постанова Кабінету Міністрів України № 789 від 29 липня 2009 року // Офіційний вісник України. – 2009. – 10 серпня (№ 58). – С. 50. 7. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби : Указ Президента України № 1035 від 10.11.95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1035/95/card6#Public>. – Назва з екрану. 8. Про затвердження Державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України № 350 від 13.05.2013 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 39. – С. 29. 9. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України № 2493-III від 07.06.2001 р. // Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 33. – С. 175.

Робота О. І.

УДК 658.012

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПЛАНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто проблеми організації та планування на промислових підприємствах. Викладено практичні рекомендації з метою підвищення якісного рівня даних процесів.

Аннотация. Рассмотрены проблемы организации и планирования на промышленных предприятиях. Изложены практические рекомендации с целью повышения качественного уровня данных процессов.

Annotation. The problems of organization and planning in the industry are considered. Practical recommendations are provided to improve the quality level of these processes.

Ключові слова: інноваційна діяльність, організація, планування.

Планування є однією з основних складових системи управління інноваційною діяльністю підприємства. Як елемент системи інноваційного менеджменту планування становить відносно

© Робота О. І., 2014