

це складний, багатосторонній та специфічний процес.

Не можна не погодитись з думкою Ю. Гончарука про те, що за всіх особливостей судового управління доцільно дотримуватись основоположних принципів у сфері державного управління, закладених в нормах адміністративного права, зокрема принципів єдиноначальності, оперативної самостійності в прийнятті управлінських рішень та відповідальності за їх результати [1]. Компетенція щодо управління людськими ресурсами охоплює не тільки функції, що традиційно пов'язуються з кадровою роботою, а й знання, навички, вміння та здібності, за допомогою яких судові управлінці моделюють принципи ставлення та поведінку персоналу, якими відзначається високоефективний суд.

Отже, управління людськими ресурсами в суді є особливим видом діяльності, що потребує спеціальних функцій і наявності особливих якостей в управлінців, які займаються цією діяльністю. Управління людьми зумовлює наявність творчого підходу, індивідуалізації та врахування довгострокової перспективи при прийнятті рішень.

#### *Література:*

1. Гончарук Ю. Питання розподілу повноважень та відповідальності в судовому адмініструванні потребують удосконалення / Ю. Гончарук // Вісник державної судової адміністрації України. – 2011. – № 3.

2. Мельник М.Г. Класифікація принципів кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади / М.Г. Мельник // Держава та регіони. Серія: Право. – 2011. – № 2.

#### **Ольга ЧЕПУРНА**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту  
та публічного управління Шкільняк М.М.)

### **КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

В умовах соціально-економічного розвитку країни та поступового входження її до європейської спільноти кадрова політика виступає як важлива складова політики держави, її головна лінія в сфері добору та підготовки кадрів. Сьогодні стає очевидним, що Україні потрібна сучасна ефективна державна кадрова політика в системі державного управління,

спрямована на залучення, закріплення й адекватне використання на державній службі висококваліфікованих фахівців, створення умов по реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпечення на цій основі ефективного функціонування органів державної влади. Таким чином, удосконалювання кадрової політики в системі державного управління стає тим фактором, що впливає на ефективність роботи органів державного управління, сприяє вирішенню завдань формування економічно і соціально стабільного суспільства. Великого значення набуває підвищення ефективності виконання органами державної влади завдань та функцій держави, які в найбільшій мірі виражають соціальну природу державної служби: служіння народу, країні в цілому. Ефективність діяльності органів державної влади залежить від результатів діяльності кожного державного службовця. Отже, кадрове планування в системі кадрової політики органу державної влади є одним з важливим пріоритетів розвитку кадрової політики в державі.

Суспільство зацікавлене в отримання якісних державних послуг, очікує професійної результативної діяльності державних службовців не залежно від політичних впливів чи міркувань. Відтак кадрове планування в системі кадрової політики органу державної влади є важливим інструментом заповнення вакантних посад державних службовців професіоналами.

Актуальним і складним є завдання відносно розробки науково обґрунтованих, аргументованих і реалістичних пропозицій щодо подальших дій із забезпечення кадрового планування діяльності державних службовців, зокрема, сприяння прозорості та обґрунтованості, політичної нейтральності процесів при проходженні державної служби.

Основними завданнями кадрового планування є:

- розробка процедури кадрового планування, узгодженої з іншими його видами;
- взаємодія кадрового планування з плануванням в державному органі в цілому;
- проведення в життя рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії державного органу;
- сприяння державному органу у виявленні головних кадрових проблем і потреб при стратегічному плануванні.

Кадрове планування включає в себе такі методи:

- прогнозування перспективних потреб державного органу в

персоналі (за окремими його категоріями);

– вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили) і програми заходів щодо його "освоєння";

– аналіз системи робочих місць державного органу;

– розробка програм та заходів з розвитку персоналу.

Кадрове планування спрямоване на укомплектування органу державної влади фахівцями, знання і практичні навички яких відповідають кваліфікаційним характеристикам відповідних посад.

Саме від результатів планування людських ресурсів залежить ефективність роботи державного органу. Кадрове планування здійснюється як в інтересах проведення ефективного державного управління, так і в інтересах самих державних службовців.

Важливо спланувати розміщення персоналу таким чином, щоб врахувати потреби в часі, у потрібному місці, у потрібній кількості, необхідної кваліфікації для вирішення поставлених завдань державного органу.

Кадрове планування повинно створювати умови для більш продуктивної праці і задоволення роботою. Сьогодні планування стає важливим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегій та цілей, орієнтованих на майбутнє, сприяє їх виконанню через відповідні заходи.

Значна увага питанню кадрового планування, управління плануванням та розвитком кар'єри державних службовців приділяється в роботах науковців В. Авер'янова, Ю. Битяка, С. Дубенка, В. Лугового, В. Малиновського, Н. Нижник, О. Оболенського, С. Серьогіна, В. Яцуби та інших. Разом з тим, з розвитком суспільства, державності питання кадрового планування потребує подальшого вивчення, удосконалення та комплексного підходу. Ефективність функціонування будь-якого державного органу значною мірою в системі кадрової політики залежить від кадрового планування. Необхідність напрацювання цілісного механізму планування, в тому числі і в системі кадрової політики органу державної влади, визначає актуальність теми дипломної роботи.

*Література:*

1. Конституція України
2. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р.
3. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р.
4. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций. – Р.-на-Дону: Феникс, 1998. – 640 с.
5. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика: Навч.

посіб. – К.: Атіка, 2003. – 160 с.

6. Рудакевич М. Теоретичні акцентуації кар'єри державного службовця, або концептуально-етичні роздуми на полях видання "Службная кар'єра" // Вісник УАДУ. - 2000. – № 4. – С. 197 – 203.

7. Серьогін С., Хлуткова В. Організація кар'єри державного службовця як засіб попередження і запобігання корупції // Вісн. УАДУ. – 1999. – № 4. – С. 100 – 105. 7. Тарнавська Н.П., Пушкар Р.М.

**Ольга ЧОРНА**

студентка напряму підготовки

«Менеджмент»

(науковий керівник к.е.н., викладач кафедри менеджменту та публічного управління Демків І.О.)

### **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА**

Посилення конкурентної боротьби супроводжується появою великої кількості конкуруючих підприємств як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках, зростанням вимог ринку, що змушує підприємство увесь час розвивати свій стратегічний потенціал, шукати можливі варіанти його ефективного використання, створення нових конкурентних переваг.

Прийняття рішення про формування нової конкурентної переваги відбувається у процесі моніторингу конкурентних переваг, коли виникає необхідність перекидання застарілих конкурентних переваг і тих, що перебувають на стадії спаду, новими, більш ефективними і стійкими та виявлення можливих нових конкурентних переваг з урахуванням попиту та умов функціонування ринку [1, с. 122].

В ринкових умовах господарювання, ефективною для підвищення конкурентоспроможності може стати інноваційна стратегія «наращування», яка ґрунтується на розвитку інноваційного потенціалу підприємства, що передбачає розроблення та впровадження радикальних (базових) інновацій. З метою захоплення лідерства на ринку та стабільного економічного зростання може використовуватись інноваційна стратегія випереджального розвитку.

Варто зауважити, що у світовому господарстві відбувається поступовий перехід до нової форми конкурентних відносин, так званої інноваційної конкуренції, що вказує на інноваційний характер конкурентних переваг, визначає пріоритетну роль накопичення знання,