

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 питанням 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 «нарощування», 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,

забезпечення інноваційної діяльності для досягнення ринкового успіху. Принцип інтегративної конкурентної взаємодії зумовлює зміну форм конкурентної поведінки у світовому господарському просторі, що необхідно враховувати при формуванні конкурентних переваг на практиці та виборі відповідної стратегії розвитку [2].

Таким чином, на практиці при формуванні конкурентних переваг підприємствам доцільно врахувати принципи, які відповідають вимогам трансформації сучасних конкурентних відносин: довгострокового успіху на ринку підприємства досягають на основі формування стійких конкурентних переваг; стійкість конкурентних переваг забезпечується інноваційними чинниками їх формування; при формуванні конкурентних переваг важливо визначити, які можливості підприємству слід розвивати, а які оптимізувати, щоб забезпечити високий рівень конкурентоспроможності на ринку; формування та розвиток конкурентних переваг підприємства передбачає складну взаємодію їх базових елементів та певної комбінації соціально-економічних і правових факторів внутрішнього та зовнішнього середовища; лідери на ринку досягають високого рівня конкурентоспроможності завдяки формуванню набору унікальних конкурентних переваг, постійно вдосконалюючи їх та надаючи їм нових модифікацій.

#### *Література:*

1. Диніна К. Стратегія формування конкурентних переваг / К. Диніна // Персонал. — 2013. — № 1. — С. 78-82.
2. Причепя В. І. Інноваційні пріоритети формування стратегічних конкурентних переваг підприємства/ Причепя В. І. //Ефективна економіка. —2014.- №3

#### **Ольга ЧОРНА**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

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

### **АУДИТ І ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ**

На сьогоднішній день все більшої актуальності набувають питання, присвячені здійсненню комплексного контролю та оцінки якості управлінської діяльності, механізмів управління, ступеня досягнення

державними органами, установами та організаціями поставленої мети та завдань, визначення реальної ефективності від їхньої діяльності.

Будь-який вид управління неможливий без чітко організованої системи контролю, оскільки не можна ефективно управляти, не перевіряючи виконання поставлених вимог та не виявляючи фактичного стану на управлінських об'єктах. В закордонній практиці такий контроль здійснюється за допомогою аудиту орієнтованого на дослідження управлінської діяльності за критеріями ефективності, економічності та результативності.

Офіційне визнання аудиту в Україні відбулося у зв'язку з прийняттям Закону України «Про аудиторську діяльність», який містить тільки загальні вимоги про діяльність аудиту, тому невіршеним питанням залишається проблема нормативно-правового тлумачення аудиту управлінської діяльності [1, с.8].

Метою аудиту є виявлення недоліків в організації діяльності державного органу, який підлягає контролю, та надання рекомендацій щодо підвищення ефективності процесів його управління, усунення виявлених недоліків, помилок, а також вдосконалення його діяльності в цілому, що сприяє підвищенню результативності прийняття управлінських рішень, досягненню мети діяльності.

Саме аудит дає можливість виявити недоліки організаційного характеру, які негативно впливають на результати діяльності органу державної влади, у тому числі прийняття невірних управлінських рішень тощо.

Неоднозначне тлумачення вченими сутності аудиту управлінської діяльності та оцінювання управлінської діяльності зумовлює необхідність подальшого дослідження сутності та засад аудиту управлінської діяльності.

Передумова виникнення аудиту управлінської діяльності полягає у необхідності застосування практичних інструментів, які можуть бути використані для покращення управлінської діяльності органу державної влади, що сприятиме оптимізації його функціонування.

Управлінський аудит слід визначити як перевірку й удосконалювання організації та управління державного органу, якісних сторін діяльності, оцінку ефективності діяльності.

Управлінський аудит – це вивчення ділових операцій з метою розробки рекомендацій відносно більш економічного і ефективного використання ресурсів, результативності в досягненні цілей діяльності і відповідності політиці організації. Тобто за допомогою управлінського