

- Зменшити вплив на навколишнє середовище при складуванні.
- Підвищити екологічну ефективність палива при вантажних та пасажирських перевезеннях.
- Впровадити реверсивну (оборотну) логістику поводження з відходами.
- Створити стійку систему логістики міста.
- Державне забезпечення стійкості логістичної системи.

**Список використаних джерел:**

1. Генеральный план развития Киева до 2025 г. (развитие дорожно-транспортной инфраструктуры). URL: [http://kdmp.com.ua/npravleniya\\_deyatelnosti/generalnyj-plan-kieva.html](http://kdmp.com.ua/npravleniya_deyatelnosti/generalnyj-plan-kieva.html).
2. Матейчик В.П., М.Смешек, Хрутьба В.О. Екологічна логістика як фактор зниження ресурсоемності підприємств транспорту. *Ринок послуг комплексних транспортних систем та прикладні проблеми логістики: зб.доп. 13 Міжнар. наук.-практ.конф.* К.:Міністерство транспорту та зв'язку України, 2011, 212 с.
3. Основні показники охорони навколишнього природного середовища м. Києва. Статистичний збірник. К: Головне управління статистики у м. Києві. 2013. 17 с.
4. Sustainable Development: A. Renewod Effort by the OECD, OECD Policy Brief № 86 1998. URL: <http://www.internationaltransportforum.org/IntOrg/acquis/CM200001Fru.pdf>.

**Мар'яна ЮЗВА**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

## **ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Одним з пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України є якісний розвиток системи професійного навчання персоналу органів публічної влади.

Становлення самої державної служби та системи підготовки кадрів для неї відбувається в умовах зміни парадигми суспільного розвитку, типу культури, духовно-моральних орієнтирів. За таких умов ефективне функціонування системи безперервного професійного навчання персоналу органів публічної влади є нагальною потребою та важливим фактором зміцнення державності, становлення правової, демократичної, соціальної держави з соціально орієнтованою ринковою

економікою. Це дозволяє визначити напрями щодо вдосконалення системи професійного навчання персоналу органів публічної влади. Вони обумовлені насамперед стратегією та змістом реформ і перетворень, в яких все більше підвищується роль особистісного чинника, наукових знань, професіоналізму та компетентності кадрів органів публічної влади.

Особливістю професійної компетентності публічних службовців є стан організованості професійного середовища: чим менше організована професійна діяльність, тим необхіднішим є професійно компетентний спеціаліст [1]. Проте, зміст та рівень спеціального, фахового, професійного навчання персоналу повинні відповідати стратегічним напрямам розбудови державності, мати випереджаючий характер, враховувати високий динамізм соціальних і економічних процесів, завдання і труднощі становлення нової моделі публічного управління, кадрового забезпечення органів публічної влади. Курс на відповідність кваліфікації персоналу потребам політичного та соціально-економічного розвитку держави, позитивну стабілізацію кадрів органів публічної влади, зміцнення їх якісного складу, виконання законом установлені вимоги про наявність відповідної професійної підготовки працівників обумовлюють необхідність професійного навчання значної кількості персоналу, якісного удосконалення системи його професійного навчання. Сьогодні в органах публічної влади мають працювати нові кадри, здатні на основі та в межах закону проявляти самостійність, творчість і підприємливість, бути дисциплінованими і готовими на особистий ризик заради державної справи, визнавати, дотримуватися та захищати права і свободи людини й громадянина.

Концептуальні зміни, що відбуваються в органах публічної влади вимагають від персоналу зосередження зусиль та часу не тільки на усвідомленні потреби нових професійних компетенцій, а передбачають постійне вдосконалення професійного рівня, зростання управлінських, аналітичних, комунікативних складових їх діяльності, зорієнтованих на надання якісних послуг.

Формування нових інноваційних підходів до процесу підготовки персоналу під час професійного навчання спрямовано на підвищення їх якості. Компетентнісний підхід в освіті працівників органів публічної влади означає перегляд освітньої парадигми, творчий синтез традиційних та інноваційних технологій [2].

Інноваційний зміст та технології професійного навчання персоналу органів публічної влади забезпечуються принципами їх відбору, до яких в теорії віднесені – актуальність, стандартизація, структурованість, варіативність, диференціація. Актуальність змісту професійного навчання має віддзеркалювати новітні тенденції розвитку системи освіти, її інноваційну спрямованість, перехід

на нову структуру та зміст, створювати передумови для опанування нових педагогічних технологій. Враховуючи можливість запровадження різних моделей навчання працівників, участь в організації цього процесу різних навчальних закладів, методичних установ та громадських організацій, потребує запровадження стандартних (або типових) професійних програм підвищення їх кваліфікаційного рівня.

Відбір змісту навчання й організації навчального процесу сприяють забезпеченню цілісності, наступності і безперервності професійного розвитку персоналу. Для цього використовуються можливості навчання як на курсах підвищення кваліфікації в інститутах, так і в міжкурсовому періоді – на різноманітних семінарах, тренінгах, зустрічах тощо.

Зазначимо, що відбір змісту навчання до початкової програми для конкретної категорії слухачів має відбуватися наступним чином:

- доцільно визначити професійні компетентності даної категорії слухачів;
- відібрати зміст, форми і методи навчання для розвитку чи формування будь-якої складової професійної компетентності;
- визначити у кожному навчальному модулі теми для інваріантного і варіативного вивчення;
- кожний навчальний модуль обліковувати, визначати обсяг кредитів, визначати теми занять для залікового кредиту;
- формувати зміст освітньо-професійної програми навчання для конкретної категорії слухачів, який складається з набору інваріантних і варіативних модулів, має достатню кількість годин, відведених для самостійного вивчення матеріалу, обліковується кількістю кредитів і балів для отримання свідоцтва про навчання або підвищення кваліфікації.

Доцільно до сучасних технологій навчання в інноваційній системі підвищення кваліфікації персоналу віднести:

- електронний підручник (програмно-методичний комплекс, який дає можливість самостійно засвоїти навчальний курс або його певний розділ і об'єднує в собі властивості звичайного підручника, довідника, збірника задач і лабораторного практикуму);
- ТВ-технологія – вид дистанційної технології навчання, що базується на використанні систем телебачення для доставки слухачам навчально-методичних матеріалів та організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів);
- мережева технологія – вид дистанційної технології навчання, що базується на використанні мереж телекомунікації для забезпечення слухачів навчально-методичними матеріалами та інтерактивної взаємодії між викладачем (тьютором);
- кейс-технологія – вид дистанційної технології навчання, яка заснована на

використанні наборів (кейсів) текстових, аудіовізуальних та мультимедійних навчально-методичних матеріалів для їх самостійного вивчення слухачами при організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів) традиційним або дистанційним способом.

Для кожної категорії персоналу доцільно застосовувати індивідуальні методи навчання. Важливо, щоб обраний метод відповідав цілям навчання і використовувався системно. Адже практика засвідчує, що професійний розвиток персоналу слід розглядати не як самоціль, а як складову частину внутрішньо-організаційної системи формування системи лояльності працівників до органу публічної влади, де вони працюють.

Таким чином, сучасні процеси прискорення глобалізації, а також проведення процесу децентралізації вимагають від органів публічної влади використовувати не тільки традиційні методи навчання, але й упроваджувати інноваційні технології для забезпечення безперервного навчання кадрів.

***Список використаних джерел:***

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с

2. Орлів М. С. Особливості формування моделі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування в контексті реформування державного управління України. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України: наук. журнал. Сер.: Державне управління. 2016. № 4. С. 100-107.

**Оксана ЯКИМЕЦЬ**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ  
науковий керівник: викладач кафедри менеджменту  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Труш І. М.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Традиційне уявлення про аудит передбачає, що це – перевірка з боку якогось контрольного органу за певною процедурою фінансової та господарської діяльності установи, підприємства чи організації. Та насправді, правильна побудова внутрішнього контролю та аудиту в громаді забезпечить збільшення надходжень до місцевих бюджетів, пошук резервів їх наповнення, покращення ефективності адміністрування податків і зборів. Це, своєю чергою, можливо при здійсненні постійного аналізу витрачання бюджетних коштів і упередженні