

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МЕНЕДЖМЕНТ І АДМІНІСТРУВАННЯ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

*Матеріали VI науково-практичної конференції
магістрів та молодих вчених,
м. Київ, МАУП, 28 вересня 2012 р.*

За редакцією

Н. І. Новальської, Н. М. Терещенко, М. І. Філіпова

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2013

ББК 65.290-2я43

М50

Рецензенти: *О. В. Куроченко*, д-р екон. наук, проф.
А. С. Лисецький, д-р екон. наук, проф.
К. В. Пічик, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол №10 від 28.11.12)*

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Менеджмент і адміністрування: тенденції розвитку: Матеріали VI
М50 наук.-практ. конф. магістрів та молодих вчених, м. Київ, МАУП, 28 вер.
2012 р. / МАУП; за ред. Н. І. Новальської, Н. М. Терещенко, М. І. Філі-
пова. – К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. – 240 с.

Розглядаються питання організації управлінської діяльності, управління персоналом в сучасних організаціях, досліджуються актуальні проблеми менеджменту, що свідчить про активне залучення студентів до проведення наукової діяльності. Це дасть можливість усім бажаючим ознайомитися із сучасним станом управлінської науки в Україні.

Для студентів, викладачів і всіх, хто цікавиться менеджментом.

ББК 65.290-2я43

© Міжрегіональна Академія управління
персоналом (МАУП), 2013

© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	179	Пашов Д. А. Функції управління на сучасному етаті	209
Войтін С. М. Оцінка управління бізнесом.....	179	Русан О. В. Удосконалення управління бізнесом (на прикладі ПП “Зорі-2007”)	211
Гладка Я. М. Фінансовий менеджмент як інструмент управління бізнесом.....	182	Сакун К. П. Удосконалення управління інвестиційною діяльністю підприємства	213
Головка А. В. Шляхи підвищення ефективності управління бізнесом (на прикладі ТОВ “ЕКТА”).....	184	Соколов О. В. Стратегічне планування на сучасних підприємствах.....	217
Григораши О. О. Шляхи вдосконалення економічної ефективності діяльності АТ “Укресімбанк”.....	186	Соколовська Н. М. Удосконалення бізнес-планування на підприємстві	220
Даманський О. О. Підвищення виробничих потужностей	188	Сом С. Г. Шляхи вдосконалення управління бізнесом	223
Кіку А. І. Критерії оцінки ефективності кадрової політики.....	191	Сушкевич Д. С. Активізація інвестиційної діяльності	226
Карайван Н. С. Бізнес-планування як основа управління бізнесом.....	194	Федченко Д. В. Процес управління грошовими потокami та аналіз їх руху на підприємстві	229
Коноплястий Є. В. Основні напрями зменшення витрат виробництва за рахунок упровадження новітніх технологій (на прикладі Комунального об’єднання “Київзеленбуд”).....	196	Якушенко С. М. Управління капіталом підприємства	232
Кравченко В. В. Удосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства (на прикладі ТОВ “Профіль”)	199	Олішевський А. С. Сучасні тенденції формування кадрової політики служби цивільного захисту	234
Лисенко В. О. Оцінка системи планування витрат на підприємстві	202	Бойко Д. О. Основні теорії мотивації персоналу підприємства	236
Мордовець А. Г. Інноваційні процеси як чинник економічного зростання підприємства.....	205		

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Забезпечення державного управління висококваліфікованими спеціалістами — це складний безперервний процес, який передбачає підвищення ефективності всієї системи державної служби. Важливим завданням державної кадрової політики є формування генерації професійно підготовлених, високоморальних та порядних державних службовців, які б ефективно та професійно виконували свої функції та забезпечували нормальну діяльність державних органів.

Нині процес національного державотворення висуває на перший план проблему кадрового забезпечення реформ, здійснення державної кадрової політики. Тепер Україні, як ніколи, потрібна чітка, продумана система роботи з кадрами: створення необхідного потенціалу для висунення на посаду, формування персоналу управління, підготовка професіональних державних службовців, постійне підвищення їхньої кваліфікації.

Державну кадрову політику необхідно розглядати як інструмент досягнення високої функціональної спроможності трудового потенціалу країни, передусім через зростання соціально-професійних та морально-етичних якостей людей, які від-

повідають потребам сучасного етапу розбудови країни.

Саме державна служба та служба в органах місцевого самоврядування з'єднують конституційно зафіксовані наміри й цілі Української держави, її функціональні та організаційні структури, правові настанови та процедури, інші елементи та взаємозв'язки з кадровим потенціалом держави.

Дії суб'єктів кадрової політики з регулювання кадрових процесів мають будуватися на основі такого апробованого механізму, як соціальне партнерство. До основних завдань соціального партнерства можна віднести:

- спільне оцінювання кадрової ситуації в країні різними суб'єктами, визначення пріоритетів формування необхідного професійного, кадрового та інтелектуального потенціалу;
- координація ефективного використання трудових ресурсів, створення робочих місць з урахуванням національних соціально-економічних пріоритетів, стратегії структурної перебудови економіки, впровадження нових технологій;
- визначення стратегії формування і розвитку державної служби в Україні.

Держава може забезпечити конструктивність своєї ролі у розв'язанні кадрових проблем, однак вона не може виступати монополістом у формуванні та реалізації кадрової політики.

Враховуючи спрямованість розвитку держави до європейського устрою життя, перехід на якісно нові, більш удосконалені методи управління персоналом, зміцнення єдиної за своїми організаційними, нормативно-правовими, кадровими й інформаційними засадами державної

служби, постановку нових державних завдань, питання формування якісної системи подолання наслідків аварій та катастроф на території України стоїть як ніколи гостро, і в першу чергу залежить від якісної роботи кадрових служб.

Таким чином, у сучасних умовах державна кадрова політика і кадрова політика служби цивільного захисту мають стати прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу.