

– social (improvement of living, working and leisure conditions; reduction of morbidity, increase of life expectancy, increase of working capacity, etc.);

– scientific and technical (level and scale of novelty, prospects of the principles of technology and technical equipment laid down in innovation, compliance with modern technological requirements in industrialized countries);

– budget (impact of the eco-innovation project on budget revenues (expenditures));

– integral (cumulative effect).

Literature.

1. Веклич О.О. Економічний механізм екологічного регулювання в Україні / О.О. Веклич. – К.: Український інститут досліджень навколишнього природного середовища і ресурсів, 2013. – 88 с.

2. Заїка С.О. Аналіз ефективності використання земельних ресурсів / С.О. Заїка, Л.С. Харчевнікова // Харків: Вид-во «Міськдрук», 2014. – 24 с.

3. Заїка С.О. Оперативний аналіз виробничої діяльності підприємств АПК [Навчальний посібник] / С.О. Заїка, А.В. Півень. – Харків: Вид-во «Міськдрук», 2010. – 113 с.

4. Максименко Н.В. Організація управління в екологічній діяльності: [підручник для студентів екологічних спеціальностей вищих навчальних закладів] / Н. В. Максименко, В. В. Задніпровський, Р. О. Квартенко; вид. 3-тє, перероб. і доп. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. – 282 с.

5. Малиш Н.А. Ефективні механізми формування державної екологічної політики: монографія / Н.А. Малиш. – К.: К.І.С., 2011. – 348 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

***ЛУКАШИК Т.С., САХНО К.Д., ВОЙТЕХОВИЧ І.Д.* , ДОБУВАЧІ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

В органах державної влади використовують поняття для характеристики особистого чинника. Дане поняття привертає увагу велике коло науковців, але більшість з них не розглядає його як систему. Афанасьєв В.Я. та Корнев І.К. трактують термін "кадровий

* Науковий керівник – Сагачко Ю.М., к.е.н., доцент

потенціал державних службовців" як сукупність здібностей всіх людей, які зайняті в цій організації і вирішують певні завдання. Кадровий потенціал закладений в тих функціях, які він виконує як професіонал в силу своїх здібностей, знань досвіду [1]. Так Л.Б. Михалевська визначає його як приховані можливості і здатності працівників, які розкриваються в процесі професійної діяльності, а також і як закладені та набуті (у минулому) здібності особистості (психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські тощо), можливості виконання тих чи інших функцій при сприятливому розвитку здібностей, задатків, доведених їх до вмінь, навичок [2].

Кадровий потенціал входить до концепцій професійної діяльності органів публічної влади. Поняття «потенціал» застосовується у різних сферах, тому висвітлення даного терміну, розглянемо охарактеризувавши різні підходи до визначення даного поняття. Так у великому етимологічному словнику поняття «потенціал» трактується як прихована можливість, здатність, сила, яка може виявитися при відомих умовах; можливість, наявні сили, запаси та засоби, які можуть бути використані, чи як рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, що потрібні для чого небудь. Тлумачний словник української мови трактує дане поняття як приховані здатності, сили для якої небудь діяльності, що можуть виявитися у певних умовах і Велика українська енциклопедія – наявні засоби, запаси та джерела, що можуть бути використані для досягнення певної мети, для розв'язання певного завдання, а також можливості окремої особи, суспільства та держави в певній галузі [3].

За результатами аналізу наукових джерел визначено, що до важливих факторів, які формують потенціал державного службовця належать: а) відповідність займаний посаді; б) якість отриманої професійної освіти, підвищення кваліфікації; в) можливості проявити себе та просунутися кар'єрними сходами; г) відносини з робочим колективом та керівництвом; д) наявність матеріального та нематеріального стимулювання.

Тому формування кадрового потенціалу має розглядатися як запланований процес, який забезпечує постійне та безперервне оновлення професійних знань державних службовців, розвиток їхніх творчих здібностей та всебічний розвиток державного службовця як особистості. Процес відтворення кадрового потенціалу державної служби повинен забезпечити державні органи необхідною кількістю державних службовців з відповідним рівнем професійних знань та практичного досвіду. Це передбачає комплексний розвиток

державних службовців з урахуванням кваліфікаційних вимог до певної посади [4; 5].

До складових кадрового потенціалу державного службовця належать:

- освіта;
- рівень кваліфікації;
- психометричні характеристики;
- професійні здібності;
- професійні навички.

Отже, з проведеного аналізу випливає, що поняття «кадровий потенціал», можливо розглядати, як сукупність особистих професійних здатностей, прихованих можливостей фахівця, розкриття яких надає йому можливість реалізуватися в професійній сфері, а також, як поняття, що характеризує закладені та набуті (у минулому) здібності особистості (психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські тощо), можливості виконання тих чи інших функцій при сприятливому розвитку здібностей, задатків, доведених їх до вмій, навичок.

Щодо поняття «кадровий потенціал державного службовця» – це здатність (приховані якості) кадрів, яка зумовлена певними функціями державного управління щодо формування та реалізації державної політики та характеризує специфічні риси, притаманні державному управлінцю, специфічні задатки, навички, уміння, досвід, що потрібні під час виконання завдань державного управління та можуть бути розкриті за певних обставин.

Література.

1. Авер'янов В.Б. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики [підручник]. К.: Факт, 2003. 384 с.
2. Михалевська Л.Б. Сутність феномену «кадровий потенціал органів державної влади. Менеджер. 2015. № 1. С. 186–195.
3. Велика Українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua>
4. Pulina, T.V. (2017), "Quality management in project management of bodies public authority", *Naukovopraktychnyj zhurnal: Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 18, pp. 65—69.
5. Pulina, T.V. (2017), "Analysis of internal audit for the assessment system of management system of management in the authorities of the authorities", *Biznes inform: naukovyj zhurnal*, vol. 8, pp. 259—264.