

2. Avanesova, N., Marchenko, O., Kolodyazhna, T. (2019). Modern trends in personnel safety of enterprises. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, 3 (9), 5–11

3. Anwar A., Gulzar A., Sohail F.B., & Akram S.N. 2011. Impact of brand image, trust and affect on consumer brand extension attitude: The mediating role of brand loyalty. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(5), 73-79.

4. Yoo B., Donthu N. and Lee, S. 2000. An examination of selected marketing mix elements and brand equity. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(2), 195-211.

5. Panwr & Bapt. 2007. New product launch strategies: Insight from distributors survey. *South Asian Journal of Management*, 82

АУДИТ – СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

БАКУМЕНКО В.Д., ДОКТОР НАУК З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ, ПРОФЕСОР, ЗАСЛУЖЕНИЙ ДІЯЧ НАУКИ І ТЕХНІКИ УКРАЇНИ, ПОЧЕСНИЙ ДОКТОР НАДУ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ, ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ СІАЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

ПОПОВ С.А., ПРОФЕСОР, ДОКТОР НАУК З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ, ОДЕСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НАДУ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ;

ВОШКО І.В., СЛУХАЧКА ОРІДУ НАДУ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ, ДИРЕКТОР КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ЦЕНТР ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ»*

Досягнення цілей сталого розвитку [1, 2] сучасним українським суспільством немислимо без відповідного кадрового забезпечення, наявності належної кадрової політики держави, зокрема у аспекті публічної служби, як ключового актора у розвитку суспільства. Першорядні засади цієї політики, засновані на впровадженні інновацій у підготовці кадрів, підвищенні їх кваліфікації, особливо керівних кадрів, для задоволення кадрових потреб публічної влади. На цьому аспекті зосереджена чинна Державна Концепція

* Науковий керівник – Попов С.А., д. н. держ. упр., професор

реформування системи професійного навчання публічних службовців (далі – Концепція) [3], яка заснована на принципах, зокрема щодо: *визначення потреб у професійному розвитку; цілеспрямованості, прогностичності і випереджувальності; інноваційності і практичної спрямованості*. Концепція наголошує на необхідності систематичного (один раз на два роки) визначення реальних навчальних потреб публічних службовців на загальнодержавному і регіональному рівнях.

Втілення офіційних вимог із забезпечення якості освіти в Україні фактично запровадило аудит професійного навчання, як аудит процесу формування професійних компетентностей, у т. ч. у публічних службовців. Аудит навчання, як один із видів контролю загалом визначено законом України «Про вищу освіту», який регуляторні і контрольні (у т. ч. аудиторські) функції держави покладає на Національне агентство забезпечення якості освіти і Державну службу якості освіти України. Остання здійснює інституціональний аудит.

Загалом аудит має охопити увесь процес професійного навчання, враховувати результати аудиту на всіх його етапах. Цей процес, як правило, відображають циклічно повторюваним з відповідними етапами: 1) визначення навчальних потреб; 2) формування навчально-методичного забезпечення; 3) здійснення навчання; 4) оцінювання ефективності навчання. У наступному циклі ці етапи знову повторюватимуться. Найвагомим у забезпеченні якості навчання є перший етап, на жаль якому не завжди приділяють належну увагу. Цей етап має відповісти на питання: *чому навчати ?*; на його виході мають продукуватися змістовні передумови для здійснення наступного етапу.

Опираючись на твердження В. Савченко [4] про потреби професійного навчання, можна сформулювати розуміння цього поняття у контексті публічної служби: *«навчальні потреби професійного навчання публічних службовців» - це невідповідність (розрив, прогалина) між їх наявними (сьогоденними) професійними компетентностями публічних службовців органу влади і компетентностями, які забезпечать виконання, покладених на них поточних і перспективних (середньо- і довгострокових) завдань і функцій держави*. Таке трактування можна співвіднести з розумінням поняття «бенчмаркетинг», а саме: навчальні потреби є результатом порівняльного аналізу показників компетентностей, які необхідно досягти, і їх теперішнього стану з метою його покращення. Визначення цих потреб здійснюється шляхом оцінювання і співставлення.

Щодо аудиту, то нині його предметне поле суттєво диверсифікується. Приваблює трактування поняття «аудит функціональний» [5, с. 88]. Виходячи з його сутності, можна сформулювати поняття «аудит навчальних потреб» - *це перевірка правильності і достовірності визначення навчальних потреб публічних службовців шляхом дослідження недоліків і розробки пропозицій з їх усунення*. Оскільки виявлення навчальних потреб є поетапним процесом, то на першому етапі необхідно визначити кількісні і якісні показники для оцінювання поточних і перспективних компетентностей. Наступним етапом має постати порівняння оцінок цих показників, результати якого характеризуватимуть навчальні потреби. На завершальному етапі необхідно підтвердити достовірність отриманих результатів (визначених навчальних потреб) шляхом їх верифікації. Звісно, що конструювання цього процесу має ґрунтуватися на відповідних критеріях (принципах), на підставі яких розробити відповідні методики.

Визначення навчальних потреб буде зводитися до виявлення основних, найвагоміших продуктів діяльності публічних службовців, які є доцільними для включення до навчального процесу: а саме:

- *виробничі продукти*, які продукуються за результатами діяльності публічних службовців органу влади, що забезпечать виконання поточних і перспективних завдань і функцій держави. Виявити ці продукти можна шляхом аналізу функцій і завдань, які офіційно визначені в Положенні кожного органу влади (наприклад, на регіональному рівні);

- *навчальні продукти*, які мають продукуватися здобувачами вищої освіти у процесі професійного навчання та які є офіційно визначеними у державному Стандарті магістерського рівня вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» [6].

Аналіз цих продуктів дозволить сформулювати первісне уявлення про навчальні потреби публічних службовців в магістратурі.

Література.

1. Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держав : указ Президента України від 08.11. 2019 № 837.
2. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" : указ Президента України від 12.01. 2015 р. № 5/2015.
3. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування

та депутатів місцевих рад / розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р.

4. Савченко В. Управління розвитком персоналу / навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.

5. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія : Ю.П. Сурмін (співголова), П.І. Надолішній (співголова) та ін. - 2011. – 692 с.

6. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» для другого рівня вищої освіти / наказ Міністерства освіти і науки від 04.08. 2020 р. № 1001.

КРИТЕРІЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ТА ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ

***ГУТОРОВ О.І., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В.В. ДОКУЧАЄВА***

Кінцевим результатом інноваційної діяльності є розробка та реалізація інноваційних програм і проектів. Інвестиційні рішення, як правило, приймаються за умов, коли існує кілька альтернативних інноваційних проектів, які розрізняються за видами й обсягом необхідних коштів, часом окупності та джерелами залучення коштів. З метою запобігання будь-якому ризику використовують формалізовані методи оцінки інноваційних проектів [1, 2, 3].

Одним із найпростіших методів, який широко використовується, є метод відбору інноваційних проектів за допомогою переліку критеріїв. Сутність його полягає в такому: розглядається відповідність проекту кожному з установлених критеріїв і за кожним критерієм оцінюється проект.

Метод дає змогу виявити всі переваги та недоліки проекту і гарантує, що жоден із критеріїв, які необхідно взяти до уваги, не буде забутий. Критерії можуть відрізнятися залежно від конкретних особливостей галузі чи організації, їх, стратегічної спрямованості. При складанні переліку критеріїв використовуються лише ті, які безпосередньо відповідають цілям, завданням і стратегії організації.