

Література.

1. Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. Cultures and Organizations: Software for the Mind. New York: McGraw-Hill, 2010. 560 p.
2. Locke R. The collapse of the American management mystique. Oxford: Oxford University Press, 1996. 351 p.
3. Близнюк Т.П. Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії: дис... докт. екон. наук: спец. 08.00.04; Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2019. 678 с.
4. Geert Hofstede. 6-D model of national culture. URL: <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-ger-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>.
5. Culture factor group. URL: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>.
6. Bing W.J. Hofstede's consequences: The impact of his work on consulting and business practices. URL: <http://www.itapintl.com/facultyandresources/articlelibrarymain/hofstedes-consequences-the-impact-of-his-workon-consulting-and-business-practices.html>.
7. Schein E.H. Organizational culture and leadership. New York: John Wiley & Sons Inc., 2016. 458 p.
8. Blyznyiuk T. Leadership types: cross-cultural aspects. *Приазовський економічний вісник*. 2022. № 1 (30). С. 40-44.

References.

9. Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software for the Mind. McGraw-Hill. New York. USA.
1. Locke, R. (1995). *The collapse of the American management mystique*. Oxford University Press. Oxford. Great Britain.
2. Blyzniuk, T.P. (2019). *Metodolohiia upravlinnia personalom u mul'tynatsional'nykh kompanii*. [Methodology of personnel management in a multinational company]. Ph.D. Thesis: 08.00.04. Kharkiv's'kyj natsional'nyj ekonomichnyj universytet imeni Semena Kuznetsia, Kharkiv. Ukraine.
3. Geert Hofstede. 6-D model of national culture. Available at: <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-ger-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>.
4. Culture factor group. Available at: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>.
5. Bing, W.J. Hofstede's consequences: The impact of his work on consulting and business practices. Available at: <http://www.itapintl.com/facultyandresources/articlelibrarymain/hofstedes-consequences-the-impact-of-his-workon-consulting-and-business-practices.html>.
6. Schein, E.H. (2016). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons Inc. New York. USA.
7. Blyznyiuk, T. (2022). «Leadership types: cross-cultural aspects». *Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk*. № 1 (30). pp. 40-44. Available at: <http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-30>.

Abstract.

Blyznyiuk T., Bliznyiuk O. Cross-cultural profile of a leader: the influence of national culture.

National culture directly affects people's values, mentality, and dominant management style. Managers of companies in different countries now acutely feel the influence of the cultural context of the country where they work. Understanding and considering the cultural characteristics of various countries with representatives of which a particular company interacts positively affects the company's management process, creating a synergistic effect in increasing the efficiency of its activities. The most comprehensive assessment of the impact of national culture on the personnel management of an organization that operates in the conditions of several national cultures is a methodical approach based on the approach developed by a group of scientists under the leadership of G. Hofstede and is the 6-D model. The purpose of this study is to analyze the influence of the country's national culture in which the company operates on the cross-cultural profile of the leader in such a company, based on the 6-D model of national culture. The basis of the 6-D model of national culture is the analysis of the influence of six cultural dimensions, according to which a group of scientists under the leadership of G. Hofstede analyzed the national cultures of different countries of the world. The influence of the country's national culture in which the company operates on the cross-cultural profile of the leader in such a company was analyzed based on the 6-D model of national culture. Because of the analysis, it was determined that five of the six cultural dimensions of the 6-D model of national culture directly affect the cross-cultural profile of the leader. These are such dimensions as "power distance", "individualism versus collectivism", "masculinity versus femininity", "uncertainty avoidance", and "time orientation." The cultural dimension "Indulgence versus restraint" does not directly affect the peculiarities of personnel management and leadership styles' peculiarities, respectively.

Keywords: cross-cultural profile of a leader, national culture, 6-D model of national culture, "power distance", "individualism versus collectivism", "masculinity versus femininity", "uncertainty avoidance", "time orientation".

Стаття надійшла до редакції 25.12.2023 р.

Бібліографічний опис статті:

Близнюк Т.П., Близнюк О.В. Крос-культурний профіль лідера: вплив національної культури. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 2. С. 50-53.

Blyznyiuk T., Bliznyiuk O. Cross-cultural profile of a leader: the influence of national culture. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 2, pp. 50-53.

УДК 658; JEL classification: M12

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-3-11>

ПРАВДИВЕЦЬ Олександр Миколайович, кандидат військових наук, доцент кафедри управління фінансово-економічної безпеки Науково-навчального інституту менеджменту безпеки, ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", <https://orcid.org/0000-0001-5242-9683>

МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ ПОТРЕБИ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ З ПИТАНЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

Правдивець О.М. Методика розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації фахівців державного органу з питань організації та ведення військового обліку громадян України.

У статті розглянуто проблематику вдосконалення науково-методичного апарату, необхідного для проведення відповідних розрахунків потреби у підвищенні кваліфікації осіб, які відповідають за організацію військового обліку призовників,

«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА» № 3 / 2024

Всеукраїнський науковий журнал

військовозобов'язаних і резервістів у державних органах. Проведено аналіз останніх досліджень і публікацій, присвячених плануванню персоналу та розробленню методів його реалізації, а також публікацій, присвячених підвищенню кваліфікації державних службовців. Проведено аналіз наявної методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців. Розроблено методику розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації осіб, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів, зокрема визначено етапи, методи, загальну структуру та математичну модель методики. Запропоновано та розглянуто два варіанти вирішення розрахункової задачі на основі розробленої методики за допомогою інформаційних технологій. Запропоновані подальші напрями наукових досліджень з розроблення рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-правового механізму визначення потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державних органах, а також з розроблення пропозицій щодо вдосконалення спеціального програмного забезпечення інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах HRMIS.

Ключові слова: мобілізація, мобілізаційна підготовка, військовий облік, державні органи, державна служба, державні службовці, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Підвищення кваліфікації осіб, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів є обов'язковою умовою Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів [1]. Так, відповідно до пункту 12 [1], державні органи, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації щороку до 1 жовтня визначають потребу в підвищенні кваліфікації цих працівників. Водночас враховують те, що підвищення кваліфікації осіб, відповідальних за ведення військового обліку, здійснюється не рідше одного разу на п'ять років. Підвищення кваліфікації осіб, відповідальних за ведення військового обліку в державних органах, здійснюється на договірних засадах закладами освіти, що провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації працівників і мають ліцензії на відповідну діяльність за програмами підготовки, які що два роки погоджують з Генеральним штабом Збройних сил України.

Водночас організація підвищення кваліфікації державних службовців за напрямом підготовки, відповідно до [2], покладається на Кабінет Міністрів України.

Відповідно до [3], організація функціонування системи підвищення кваліфікації держслужбовців покладається на Національне агентство з питань державної служби.

Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування затверджена відповідним наказом Національного агентства з питань державної служби [4].

Ця Методика встановлює механізм визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, але конкретний науково-методичний апарат, зокрема методику розрахунку та алгоритм дій посадових осіб щодо визначення потреби в плануванні підвищенні кваліфікації державних службовців не визначає.

Недосконалість науково-методичного апарату ускладнює процес визначення потреби необхідної для планування управління персоналом, зокрема у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державних органах.

Отже, розроблення методики розрахунку визначення потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державних органах є актуальним науковим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань планування персоналу та розроблення методів його реалізації висвітлені у наукових працях: С. Бандур, Д. Богині, М. Виноградського, В. Вітвіцького, Л. Гавлінської, О. Грішньої, В. Данюк, І. Демчак, М. Долішнього, Л. Луцишина, З. Метельської, М. Мурашка, В. Петюха, А. Чухна, Л. Шаульської та ін. Запропоновані підходи зазвичай розкривають питання, що пов'язані з визначення чисельності персоналу, необхідної для певного виду робіт.

У роботах Ю. Максимович, Г. Єрмолаєвої, Н. Ласної, В. Козлова, О. Стрижака, О. Мельникова, С. Максимова висвітлено проблеми підвищення кваліфікації державних службовців, проте проблеми розроблення необхідного науково-методичного апарату для забезпечення визначення потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державних органах не розглядалися.

Невирішеною частиною загальної проблеми професійної підготовки фахівців з організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державних органах є відсутність методики розрахунку визначення потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Цілями статті є обґрунтування методики розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації фахівців з мобілізаційної роботи державного органу з питань організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до вимог статті 15 [2], державні органи організують підвищення кваліфікації працівників мобілізаційних підрозділів і працівників з питань мобілізаційної роботи. Згідно з пунктом 6 частини 2 статті 17 [5], керівники державної служби забезпечують підвищення кваліфікації державних службовців державного органу. Відповідно до частини 5 статті 34 [6], персональний військовий облік призовників,

військовозобов'язаних і резервістів, що працюють у центральних і місцевих органах виконавчої влади, інших державних органах покладається на керівників цих органів.

На вимогу пункту 12 [2], державні органи зобов'язані щороку до 1 жовтня визначати потребу в підвищенні кваліфікації працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів, а підвищення кваліфікації цих посадових осіб, відповідно до [2], здійснюється не рідше, ніж один раз на п'ять років.

Водночас, відповідно до вимог [4], державні органи визначають і здійснюють аналіз потреб у професійному навчанні державних службовців.

Окрім того, наявний методичний апарат [4] не відображає порядок визначення та розрахунку потреби у професійному навчанні безпосередньо у державному органі.

Зазначену невідповідність вимог теорії і практики пропонуємо усунути шляхом розроблення відповідного методичного апарату.

Під час розроблення методики розрахунку потреби в підвищенні кваліфікації працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі застосовуємо нормативний [7] і штатно-номенклатурний методи [8].

Нормативний метод [7] це спосіб застосування системи нормативів, які визначають чисельність працівників у функціональному розрізі, витрати на виробництво одиниці продукції (робочий час, фонд заробітної плати). Цей метод планування використовують як самостійний, окрім того, і як допоміжний до балансового методу.

Штатно-номенклатурний метод [8] застосовують під час розрахунку потреби у фахівцях на термін до п'яти років. Він ґрунтується на показниках штатного розкладу, планових показниках діяльності підприємства, структурі управління, кількості й номенклатурі посад, що підлягають заміщенню фахівцями. Метод дозволяє визначити кількісну (на основі штатних розкладів) та якісну (на основі номенклатури посад) потребу організації у фахівцях.

Отже, за основу розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі візьмемо комбінацію штатно-номенклатурного та нормативного методів. Водночас сутність комбінованого методу полягає у застосуванні системи нормативів, які визначають чисельність працівників у функціональному розрізі для визначення потреб у спеціалістах на термін до 5 років.

Виходячи із завдання та обраного методу розрахунок потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі, пропонуємо здійснювати його в 4 етапи:

1-й етап – формування вихідних даних;

2-й етап – проведення розрахунку;

3-й етап – проведення маркетингового дослідження;

4-й етап – оформлення результатів.

Загальний вигляд структури методики проведення розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі показано на рис. 1.

Виходячи з вимог [2] щодо сертифікованої підготовки осіб відповідальних за організацію та ведення військового обліку громадян України в державному органі один раз на п'ять років потребу у підвищенні кваліфікації державних службовців, можливо виразити як суму чисельності вакантних посад державних службовців, кількості несертифікованих державних службовців і чисельності державних службовців, у яких спливає термін дії сертифікату. Математично, це можна визначити такою формулою:

$$N_{\text{потреба}} = \sum_1^n (X_{\text{шт}} - X_{\text{сп}}) + X_{\text{несерт}} + X_{\text{серт}} \quad (1)$$

де: $X_{\text{шт}}$ – чисельність державних службовців за штатним розкладом;

$X_{\text{сп}}$ – облікова чисельність державних службовців;

$X_{\text{несерт}}$ – чисельність несертифікованих державних службовців;

$X_{\text{серт}}$ – чисельності державних службовців, у яких спливає термін сертифікату.

Для автоматизації розрахунку цю розрахункову задачу можливо вирішити двома способами: за допомогою комп'ютерних моделей – реалізованих у спеціальному програмному забезпеченні у вигляді програмного коду написаного на мові програмування Python, яка, відповідно до [9], є інтерпретованою об'єктно-орієнтованою мовою програмування високого рівня із суворою динамічною типізацією, що підтримує кілька парадигм програмування, зокрема: об'єктно-орієнтовану, процедурну, аспектно-орієнтовану та функціональну та шляхом складання відповідної електронної форми в Microsoft Office Excel [10].

1-й спосіб. Розв'яжемо цю розрахункову задачу за допомогою спеціального програмного забезпечення, програмний код якого написано на мові програмування Python:

```
def calculate_demand(state_counts, actual_counts, non_cert_counts, cert_counts):
```

Розраховує потребу за формулою (1).

Параметри:

- state_counts: чисельність державних службовців за штатним розкладом;

- actual_counts: облікова чисельність державних службовців;

- non_cert_counts: чисельність несертифікованих державних службовців;

- cert_counts: чисельності державних службовців, у яких спливає термін сертифікату.

Повертає:

- Потребу за вказаною формулою.

demand = 0

for i in range(len(state_counts)):

demand += max(0, state_counts[i] - actual_counts[i]) + non_cert_counts[i] + cert_counts[i]

<pre>return demand # Приклад виклику функції з випадковими значеннями: state_counts = [100, 200, 150] # чисельність державних службовців за штатним розкладом; actual_counts = [90, 180, 130] # облікова чисельність державних службовців;</pre>	<pre>non_cert_counts = [5, 10, 8] # чисельність не-сертифікованих державних службовців; cert_counts = [8, 15, 10] # чисельність сертифікованих державних службовців для кожної посади; demand = calculate_demand(state_counts, actual_counts, non_cert_counts, cert_counts); print («Потреба:», demand).</pre>
1	Формування вихідних даних
1.1.	Визначення чисельності державних службовців, які відповідають за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів відповідно до штатного розкладу ($X_{шт}$).
1.2.	Визначення облікової чисельності державних службовців, які відповідають за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів відповідно до штатного розкладу ($X_{сп}$).
1.3.	Визначення чисельності несертифікованих працівників, які відповідають за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів відповідно до штатного розкладу ($X_{несерт}$).
1.4.	Визначення чисельності сертифікованих працівників, які відповідають за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів відповідно до штатного розкладу ($X_{серт}$).
2	Проведення розрахунку
2.1.	$N_{потреба} = \sum_1^n (X_{шт} - X_{сп}) + X_{несерт} + X_{серт}$
3	Проведення маркетингового дослідження
3.1.	Визначення оптимальної ринкової вартості підготовки
4	Оформлення результатів

Рис. 1. Загальна структура розрахунку потреби в підвищенні кваліфікації державних службовців, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів в державному органі

У цьому програмному коді функція calculate demand приймає чисельність державних службовців за штатним розкладом і їх облікову чисельність, чисельність несертифікованих і сертифікованих державних службовців і повертає потребу, розраховану за формулою (1).

Цей спосіб дозволяє автоматизувати процес розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку громадян України у державному органі відповідно до введених вихідних даних та виведення результату обчислення.

Для практичного застосування цього способу необхідно мати персональну обчислювальну машину з відповідним програмним забезпеченням, яке дозволить проводити розрахунок потреби у підвищенні кваліфікації працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку громадян України у державному органі в режимі офлайн.

Зазначений функціонал можливо реалізувати і в режимі онлайн шляхом інтеграції зазначеної функції до HRMIS інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах – автоматизована система збирання, оброблення, зберігання та захисту інформації щодо працівників органів впровадження, що формується (створюється) і використовується в порядку та межах, визначених законодавством, для забезпечення функціонування централізованої бази даних працівників органів впровадження, а також для задоволення потреб щодо автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних з виконанням

функцій управління персоналом і нарахування заробітної плати [11].

Впровадження HRMIS в діяльність державних органів здійснюється відповідно до наказу Національного агентства з питань державної служби [12].

2-й спосіб. Розрахункову задачу щодо розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації працівників, відповідальних за організацію та ведення військового обліку громадян України у державному органі з урахуванням узагальнення такої потреби від підрозділів, підприємств, установ та організацій, які перебувають у підпорядкуванні або у сфері управління державного органу, пропонуємо розв'язати шляхом складання відповідної електронної форми, зміст якої наведено у табл. 1.

Зазначену форму пропонуємо розробити в Microsoft Office Excel – програмі, яка створена корпорацією Microsoft для Microsoft Windows, Windows NT і mac OS для роботи з електронними таблицями.

Для налаштування таблиці необхідно ввести до клітинок стовпчиків (далі – С) 4, 8, 9 та рядка «РАЗОМ» формули:

$$C4 = C5+C6+C7; \quad (2)$$

$$C8 = C3-C4; \quad (3)$$

$$C9 = C5+C6+C8. \quad (4)$$

Рядок «РАЗОМ» = сумі усіх клітинок кожного стовпчика. Для проведення розрахунку необхідно заповнити таблицю відповідними даними у такій послідовності:

С3 – даними відповідно до штатного розкладу;

Таблиця 1

Перелік навчальних закладів, програми підготовки яких, згідно з пунктом 12 вимог Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів, затвердженого постановою Кабінетом Міністрів України від 30.12.2022 №1487, погоджені Генеральним штабом Збройних сил України

№	Найменування ВНЗ, які мають право здійснювати підготовку	Тривалість підготовки	Вартість (грн)
1	Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК»	2 місяці	8000
2	Академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного	1 місяць	2500
3	Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	2 місяці	6400
4	Комунальний заклад «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради»	2 тижні	1740
5	Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом»	2 місяці	6650
6	Національний авіаційний університет	2 місяці	6000
7	Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого	3 місяці	12900

Таблиця 2

Форма розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, відповідальних за організацію та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі

№	Найменування структурного підрозділу, підприємства, установи, організації	За штатним розкладом	За списком	Зокрема			Вакантні	Потреба у підвищенні кваліфікації	Кількість коштів, які планують виділити на підготовку
				Мають сертифікат з терміном дії 2-5 років	Мають сертифікат, термін дії якого закінчується цього року	Не мають сертифікату			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1									
..									
n									
РАЗОМ									

Форма розрахунку може бути використана під час розроблення організаційно-правового механізму визначення потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі та реалізована як звіт у разі вдосконалення спеціального програмного забезпечення інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах HRMIS.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами роботи розроблено необхідний науково-методичний апарат, зокрема методику розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі.

У роботі подано варіанти вирішення розрахункової задачі з розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які

відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі.

Подальшими напрямами наукових досліджень можуть стати:

- розроблення рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-правового механізму визначення потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі;

- розроблення пропозицій щодо вдосконалення спеціального програмного забезпечення інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах HRMIS стосовно введення додаткового функціоналу з розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації державних службовців, які відповідають за організацію військового обліку призовників, військовозобов'язаних і резервістів у державному органі.

Література.

1. Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів: Постанова Кабінету Міністрів України № 1487 від 30.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>.

2. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України № 3543-XII від 21.10.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
3. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України № 500 від 01.10.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text>.
4. Про затвердження Методики визначення та проведення аналізу потреб у професійному навчанні державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства з питань державної служби № 188-19 від 15.10.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19>.
5. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
6. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України № 2232-XII від 25.03.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
7. **Ястребова О.В.** Методика фінансового планування та прогнозування на підприємстві нормативний метод. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 1/2012. С. 75-78. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2012/20.pdf.
8. **Гончаренко М.Ф.** Методи та моделі оцінки та прогнозування потреб економіки у випускниках ВНЗ. *Проблеми економіки*. 2013. № 1. С. 368-375. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2013-1_0-pages-368_375.pdf.
9. Підручник з Python. URL: <https://docs.python.org/uk/3/tutorial/index.html>.
10. Microsoft Excel. URL: <https://www.microsoft.com/uk-ua/microsoft-365/excel>.
11. Про затвердження Положення про інформаційну систему управління людськими ресурсами в державних органах: Постанова Кабінету Міністрів України № 1343 від 28.12.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2020-%D0%BF#Text>.
12. Про впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах: Наказ НАДС № 6-21 від 16.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0240-21#Text>.

References.

1. Pro zatverdzhennia Poriadku orhanizatsii ta vedennia vijs'kovoho obliku pryzovnykiv, vijs'kovozobov'iazanykh ta rezervistiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy. (2022). [On approval of the Procedure for the organization and maintenance of military records of conscripts, conscripts and reservists: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. № 1487 dated December 30, 2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1487-2022-%D0%BF#Text>.
2. Pro mobilizatsijnu pidhotovku ta mobilizatsiiu: Zakon Ukrainy. (1993). [On mobilization preparation and mobilization: Law of Ukraine]. № 3543-XII vid dated October 21, 1993. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
3. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Natsional'ne ahentstvo Ukrainy z pytan' derzhavnoi sluzhby: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy. (2014). [On the approval of the Regulations on the National Agency of Ukraine on Civil Service Issues: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. № 500 dated October 1, 2014. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text>.
4. Pro zatverdzhennia Metodyky vyznachennia ta provedennia analizu potreb u profesijnomu navchanni derzhavnykh sluzhbovtziv, holiv mistsevykh derzhavnykh administratsij, ikh pershykh zastupnykiv ta zastupnykiv, posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: Nakaz Natsional'noho ahentstva z pytan' derzhavnoi sluzhby. (2019). [On the approval of the Methodology for determining and conducting an analysis of the professional training needs of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, officials of local self-government: Order of the National Agency for Civil Service]. № 188-19 dated October 15, 2019. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-19>.
5. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy. (2015). [On civil service: Law of Ukraine]. № 889-VIII dated December 10, 2015. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
6. Pro vijs'kovyj obov'iazok i vijs'kovu sluzhbu: Zakon Ukrainy. (1992). [On military duty and military service: Law of Ukraine]. № 2232-XII dated March 25, 1992. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
7. **Yastrebova, O.V.** (2012). «The methodology of financial planning and forecasting at the enterprise is a normative method». *Investytsii: praktyka ta dosvid*. № 1/2012. pp. 75-78. Available at: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2012/20.pdf.
8. **Honcharenko, M.F.** (2013). «Methods and models of assessment and forecasting of economic needs in university graduates». *Problemy ekonomiky*. № 1. pp. 368-375. Available at: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2013-1_0-pages-368_375.pdf.
9. Pidruchnyk z Python. [Tutorial on Python]. Available at: <https://docs.python.org/uk/3/tutorial/index.html>.
10. Microsoft Excel. Available at: <https://www.microsoft.com/uk-ua/microsoft-365/excel>.
11. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro informatsijnu systemu upravlinnia liuds'kymy resursamy v derzhavnykh orhanakh: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy. (2020). [On the approval of the Regulation on the information system of human resources management in state bodies: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. № 1343 dated December 28, 2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1343-2020-%D0%BF#Text>.
12. Pro vprovadzhennia informatsijnoi systemy upravlinnia liuds'kymy resursamy v derzhavnykh orhanakh: Nakaz NADS. (2021). [On the implementation of the human resources management information system in state bodies: NADS Order]. № 6-21 dated January 16, 2021. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0240-21#Text>.

Abstract.

Pravdyvets O. Method of calculating the need for increasing the qualifications of state authority specialists in issues of organizing and keeping military accounting of citizens of Ukraine.

The article addresses the issue of improving the scientific and methodological apparatus necessary for making appropriate calculations of the need for advanced training of persons responsible for organizing military registration of conscripts, persons liable for military service, and reservists in public authorities. The article aims to substantiate the methodology for calculating the need for advanced training of specialists in the mobilization work of the state agency responsible for organizing and maintaining military registration of conscripts, persons liable for military service, and reservists. The research resulted in: the analysis of the latest research and publications on personnel planning and the development of methods for its implementation, as well as publications on the professional development of civil servants; the analysis of the existing methodology for identifying and analyzing the professional training needs of civil servants; the development of a methodology for calculating the need for advanced training of persons responsible for organizing the military registration of conscripts, persons liable for

military service and reservists, in particular, the identification of stages, methods, general structure, and mathematical model of the methodology; two variants of solving the calculation problem on the basis of the developed methodology with the help of information technologies; suggestions regarding the further directions of scientific research to develop recommendations for improving the organizational and legal mechanism for determining the need for advanced training of civil servants responsible for organizing military registration of conscripts, persons liable for military service, and reservists in public authorities, as well as to develop proposals for improving the particular software of the human resource management information system in public authorities (HRMIS). The article outlines the necessary scientific and methodological apparatus, including a methodology for calculating the need for advanced training of civil servants responsible for organizing the military registration of conscripts, persons liable for military service, and reservists in public authorities.

Keywords: Mobilization, mobilization training, military registration, public authorities, civil service, civil servants, and professional training.

Стаття надійшла до редакції 05.04.2024 р.

Бібліографічний опис статті:

Правдивець О.М. Методика розрахунку потреби у підвищенні кваліфікації фахівців державного органу з питань організації та ведення військового обліку громадян України. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 3. С. 53-59.

Pravdyets O. Method of calculating the need for increasing the qualifications of state authority specialists in issues of organizing and keeping military accounting of citizens of Ukraine. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 3, pp. 53-59.

