ISSN 2078-1628

Міністерство освіти і науки України
Східноєвропейський університет
економіки і менеджменту

Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту

Науковий журнал

СЕРІЯ: ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ

Виходить 2 рази на рік

Заснований у серпні 2007 року

№ 2 (27), 2019

Черкаси 2019

ISSN 2078-1628

ВІСНИК
Східноєвропейського університету
економіки і менеджменту

Серія: економіка і менеджмент
Науковий журнал

2 (27), 2019

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з економічних наук (наказ Міністерства освіти і науки України № 1328 від 21.12.2015)
Журнал «Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту» входить до таких міжнародних наукометричних баз реферування та індексування: Российский индекс научного цитирования, Росія (http://elibrary.ru/), Index Copernicus Journals Master List, Польща (http://www.indexcopernicus.com/), Google Академія (http://scholar.google.com.ua)

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Почесний редактор: Аблязов Р. А., д. т. н., професор, заслужений діяч науки і техніки України, академік Інженерної академії України, президент Східноєвропейського університету економіки і менеджменту.

Головний редактор: д. е. н. Савченко С. О.
Заступники головного редактора: д. е. н. Козловський В. В.; к. е. н. Дмитрук Б. П.

Редакційна колегія: д. е. н. Войтоловський М. В.; д. е. н. Ус Г. О.; д. е. н. Чудаєва І. Б.; д. е. н. Михайленко С. В.; д. е. н. Сергєєва Л. Н.; д. е. н. Кисель Р.; д. е. н. Медведєв В. Ф.; д. е. н. Чаплигін В. Г.; к. е. н. Аблязова Н. Р.; к. е. н. Сукач О. М.; к. е. н. Сарана Л. А., к. і. н. Захарова І. В.

Відповідальний секретар: Дешевенко Л. П.

Науковий журнал публікує статті з економічних проблем підприємств різних галузей промисловості, національного господарства, менеджменту, маркетингу, підготовлені науково-педагогічними працівниками, науковими співробітниками, аспірантами та здобувачами наукових ступенів вищих навчальних закладів, а також ученими та спеціалістами інших організацій, підприємств, установ.

Призначений для науковців, викладачів, аспірантів і студентів, спеціалістів національного господарства, державних і регіональних органів управління.

- Статті для публікації в науковому журналі відбираються на умовах конкурсу.
- Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.
- Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору авторів.

© Вісник Східноєвропейського університету
економіки і менеджменту, 2019
Серія: економіка і менеджмент

ЗМІСТ

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Ус Г. О., Савченко С. О. Підходи до моделювання системи управління якістю та її результативності для закладу вищої освіти 5

Задорожний І. С., Задорожний С. В. Чудаєва І. Б., Козловська С. Г. Історія формування менеджменту як науки управління організацією 16

Зінченко О. А., Кобченко А. А. Сучасні інструменти формування конкурентних стратегій підприємств туристичного бізнесу 48

Хоменко М. М., Семеніхіна В. В. Інструментарій соціо-екологічної діагностики діяльності промислового підприємства 55

Романчукевич В. В. Засади концепції сталого розвитку в умовах інтенсифікації глобалізаційних процесів 63

Васильченко Л. С. Інноваційні інструменти маркетингових комунікацій підприємства 70

Продіус О. І. Подолання бар'єрів на шляху до інклюзивної інноваційної діяльності осіб з обмеженими можливостями 77

Сарана Л. А., Сиволап Ю. Ю. Маркетинговий аналіз діяльності підприємства на ринку 86

Світлова Н. М. Актуальні питання обліку основних засобів та напрями їхнього удосконалення 92

Щербина С. І. Формування української торговельно-промислової буржуазії в другій половині XIX – на початку XX століття (на прикладі родини Симиренків) 101

Набока Р. М. Управлінські інструменти підвищення якості логістичного сервісу в ланцюгах поставок промислових підприємств 108

УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Фінагіна О. В., Захарова О. В., Плаксюк О. О. Корпоративна соціальна відповідальність: інтереси регіонів України 117

Федорчук О. М., Петренко В. С., Карнаушенко А. С. Інноваційна інфраструктура як основа формування конкурентоспроможності підприємств регіону 126

Мильніченко С. М., Пригодюк О. М., Якушев О. В. Сценарії реалізації кластерної політики в регіонах України 134

Глевацька Н. М., Якушева О. В., Мартинов Д. С. Підвищення кваліфікації державних службовців: регіональний аспект 142

Швед О. М. Надання постачальниками природного газу побутовим споживачам ключової інформації як елемент соціальної відповідальності 151

НАШІ АВТОРИ 160

Про набір до аспірантури зі спеціальності 051 «Економіка» 162

CONTENTS

ECONOMY AND BUSINESS MANAGEMENT

Us G., Savchenko S. Approaches to Modeling the Quality Management System and its Efficiency for a Higher Education Institution 5

Zadorozhniy I., Zadorozhniy S., Chudaeva I., Kozlovska S. History of Formation of Management as a Science of Management of Organization 16

Zinchenko O., Kobchenko A. Modern Tools for Formation of Competitive Strategies of Tourism Business Enterprises 48

Khomenko M., Semenikhina V. The Toolkit of Socio-Environmental Diagnostics of the Industrial Enterprise 55

Romanchukevych V. Principles of Concept of Sustainable Development in the Conditions of Globalization Processes Intensification 63

Vasylchenko L. Innovative Tools of Enterprise Marketing Communications 70

Prodius O. Combating barriers on the Way to Inclusive Innovation Activities of Persons with Disabilities 77

Sarana L., Syvolap Y. Marketing Analysis of Entrepreneurship Activities 86

Svetlova N. Actual Issues of Accounting of Property and Directions 92

Shcherbyna S. The Formation of the Ukrainian Trade-Industrial Burguage in the Second Half of the XIX – Beginning the XX Century (on the Example of the Simirenko Family) 101

Naboka R. Management Instruments to Increase the Quality of Logistic Service in the Industrial Supply Chain 108

NATIONAL ECONOMY MANAGEMENT AND REGIONAL ECONOMY

Finagina O., Zakharova O., Plaksiuk O. Corporate Social Responsibility: Interests of the Regions of Ukraine 117

Fedorchuk A., Petrenko V., Karnaushenko A. Innovative Infrastructure as the Framework for the Development of Regional Enterprises Competition 126

Milnichenko S., Prygodiuk O., Yakushev O. Scenarios of Implementing Cluster Policy in the Regions of Ukraine 134

Hlevatskaya N., Yakusheva O., Martynov D. Qualification of Civil Servants: Regional Aspect 142

Shved O. Providing Residential Customers with Key Information as a Social Responsibility Element by Natural Gas Suppliers 151

OUR AUTHORS 160

Postgraduate Registration and Enrolment in Speciality 051 Economics 162

запровадження заходів щодо регіонального поширення в Україні кластерних форм розвитку, яке до того ж має носити вибірковий характер.

Впровадження інструментів і напрямів адаптації провідного зарубіжного досвіду у кластерній політиці, цільові заходи щодо створення інноваційно-освітніх кластерів в Україні спонукатиме інтенсивний розвиток усіх бізнес-процесів, активізуватиме підвищення інноваційної та інвестиційної привабливості регіональної економіки. При цьому як позитивний, так і негативний досвід розвинених країн світу надає інформаційну основу для поступового формування оптимальної національної кластерної моделі та її науково-практичного обґрунтування із дотриманням проголошеного національною владою орієнтиру на євроінтеграцію. Головну роль при цьому має відіграти влада – як регіональна, так і національна.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Дєнєжніков С. С. Теоретико-методологічні запити створення інноваційних освітніх кластерів // Філософія науки: традиції та інновації. 2016. № 1-2 (13-14). URL: http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/ 1340/1/Teoretyko-metodolohichni%20zapyty.pdf. 2. Чернишов О. Ю. Сучасні підходи до кластерного розвитку економіки України. Науковий журнал «Менеджер» // Вісник Донецького державного університету управління. № 2 (79). Маріуполь : ДонДУУ, 2018. С. 165–173. 3. Вишнякова І. В. Досвід становлення та розвитку кластерів в окремих країнах північної, східної і центральної Європи // Вісник Запорізького національного університету. 2011. № 1 (9). С. 184–193. 4. Толмачова О., Мазур Ю. Бізнес-інкубатор як форма підтримки малого та середнього бізнесу. URL: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=9757. 5. Володимир Гройсман про запуск Фонду стартапів: започатковуємо ще один інструмент підтримки бізнесу. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ volodimir-grojsman-pro-zapusk-fondu-startapiv-zapochatkovuyemo-shche-odin-instrument-pidtrimki-biznesu. 6. Грик Я. Н., Монастырный Е. А. Ресурсный подход к оценке инновационного кластера // Инновации. 2006. № 5(92). С. 56–60.

Дата надходження до редакції – 27.09.2019 р.

УДК 323.3-057.34:001.095:37.018.46:352.07(477.53)
JEL Classification: I26, I28, R50, Z18

Глевацька Н. М.
Центральноукраїнський національний технічний університет
Якушева О. В.
Черкаський державний технологічний університет
Мартинов Д. С.
Східноєвропейський університет економіки і менеджменту

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Проведено дослідження теоретико-методологічної бази професійного розвитку та підвищення кваліфікації публічних

службовців і проаналізована система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів управління за матеріалами Центру з перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців у Кіровоградській області.

Ключові слова: *державні службовці, державна служба, кваліфікація, підвищення кваліфікації, система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів управління.*

Hlevatskaya N.
Central Ukrainian National Technical University
Yakusheva O.
Cherkasy State Technological University
Martynov D.
East European University of Economics and Management

QUALIFICATION OF CIVIL SERVANTS: REGIONAL ASPECT

The research of theoretical and methodological base of professional development and advanced training of public servants is carried out and the system of preparation, retraining and advanced training of management personnel on the materials of the Center for retraining and advanced training of public servants in Kirovograd region is analyzed.

Keywords: *civil servants, civil service, qualification, advanced training, system of training, retraining and advanced training of management personnel.*

ВСТУП

Для успішної реалізації цілей сталого розвитку Української держави як незалежної, демократичної, парламентсько-президентської (з 2014 р.) республіки важливо забезпечити ефективність механізмів державного регулювання підвищення кваліфікації кадрів органів влади та місцевого самоврядування, що стане вдосконаленням публічного управління в цілому.

Сучасна система підвищення кваліфікації персоналу органів влади має сприяти не тільки професіоналізації державного управління, а й розвитку людського капіталу держави, роль якого в сучасних умовах розвитку суспільства неухильно зростає.

Крім того, аргументом на користь актуальності дослідження є прийняття нової концепції реформування системи підвищення кваліфікації публічних службовців у світлі Постанови Кабінету Міністрів України № 106 від 06.02.2019 і необхідності її імплементації в Кіровоградській області та нових вимог до кадрового персоналу органів публічної влади, зокрема підвищення професіоналізму,

компетентності та саморозвитку публічних службовців в ім'я служіння місцевій громаді і всьому українському народові.

Стаття базується на наукових працях сучасних українських учених у галузі державного управління. Теоретико-методологічним підґрунтям роботи стали наукові розробки вітчизняних учених у сферах державного управління, функціонування та розвитку системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів управління, професійного розвитку, компетентності та оцінювання публічних службовців, зокрема таких як О. Воронько, Р. Войтович, Н. Гончарук, Д. Дзвінчук, Н. Жиденко, С. Загороднюк, О. Оболенський, О. Окіс, М. Орлів, Л. Прудиус, Л. Пуховська, В. Радкевич, С. Серьогін, М. Цуркан, В. Чмига, І. Шпекторенко, В. Ягупов, а також таких зарубіжних учених, як А. Кібанов, К. Магамєдов, Р. Марра, О. Турчинов та ін.

Згадані науковці сформували широку теоретико-методологічну базу для дослідження проблеми професійного розвитку та підвищення кваліфікації публічних службовців. Однак в постійно змінюваних умовах суспільного розвитку, оновлення законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування висуваються високі вимоги до публічних службовців, що зумовлює необхідність подальшого пошуку шляхів покращення системи підвищення кваліфікації публічних службовців в Україні, в тому числі й у Кіровоградської області.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті – провести дослідження теоретико-методологічної бази професійного розвитку та підвищення кваліфікації публічних службовців і проаналізувати систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів управління Центру з перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців у Кіровоградській області.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В галузі підвищення кваліфікації кадрів впродовж багатьох років працюють такі міжнародні організації та їхні інституції, як Міжнародна Організація Праці – МОП, Організація Економічного Співробітництва і Розвитку – ОЕСР, Європейський Центр розвитку професійної освіти і навчання – ЄЦРПОН та ін. Зазначеними організаціями та інституціями були прийняті Європейські стандарти освіти упродовж життя, які визначені у цілій низці міжнародних правових актів. Основними з них є:

– Рамка кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (The frame work of qualifications for the European Higher Education Area – QF for the EHEA [1];

– Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (The European Qualifications Frame work for life long learning – EQF for LLL») [2];

– Європейська стратегія зайнятості (Europe anemployment strategy) [3];

– Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу (A Memorandum of Life long Learning) [4], який був прийнятий у 2000 році Лісабонським самітом Європейської Ради, та інші.

Саме вони лягли в основу Стратегії «Європа 2020» [5].

З підписанням 27 червня 2014 року Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [6], яка набула чинності 01 вересня 2017 року, стратегічним напрямом руху нашої держави повноцінно і юридично обрано повноправне членство України у Європейському Союзі, тобто процес євроінтеграції, який передбачає наближення владних інституцій держави до стандартів та принципів ЄС.

Реформована державна служба має стати підґрунтям для євроінтеграції України. Держслужба України повинна бути заснована на принципах демократичності, законності, компетентності, професіоналізму, чесності, ініціативності, відкритості, ефективності та злагодженості.

Іншими стратегічними документами, які визначають напрями руху нашої держави у сфері модернізації державного управління, є Стратегія сталого розвитку «Україна-2020», затверджена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [7], а також Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р [8].

Що стосується підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців, то відповідно до статті 48 Закону України «Про державну службу» цій категорії службовців створюються необхідні умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання, яке проводиться постійно. Крім того, у статті йдеться, що професійне навчання публічних службовців проводиться за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел, які не заборонені законодавством, відповідно до потреб державного органу, через систему:

– підготовки;

– перепідготовки;

– спеціалізації;

– підвищення кваліфікації у навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, в тому числі за кордоном [9].

Підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців проводиться протягом проходження служби, а підвищення кваліфікації – не рідше одного разу на три роки (пункт 5 стаття 48 Закону України «Про державну службу») [9].

З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, відповідно до законодавства, може проводитися його стажування з відривом від служби строком від одного до шести місяців на іншій посаді публічної служби в іншому державному органі або за кордоном. На час стажування за публічним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата [9].

Статтею 49 Закону України «Про державну службу» передбачено зокрема індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності публічного службовця. За результатами оцінювання службової діяльності публічний службовець разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку повинен погодити його безпосередній керівник, а керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює, – затвердити цю програму [9].

Національна система професійного навчання та підвищення кваліфікації сьогодні активно реформується, у ній відбуваються складні й суперечливі процеси. Саме від компетентних управлінців залежить ефективне реформування системи та підвищення рівня професіоналізації кадрового складу державної служби.

Центральне місце та провідну роль у структурі навчальних закладів навчання державних службовців посідає Національна академія державного управління при Президентові України (далі – Національна академія), яка здійснює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації публічних службовців.

У 1996 році розпочали діяльність регіональні підрозділи Національної академії у Дніпрі (на той час Дніпропетровську), Львові, Одесі та Харкові, які вже у 2001 р. отримали статус регіональних інститутів [10].

До структури Національної академії також входять:

- Інститут публічного управління та адміністрування;
- Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів;
- Інститут експертно-аналітичних та наукових досліджень;
- 11 кафедр.

Місія Національної академії полягає у:

- формуванні сучасної управлінської еліти України;
- розвитку професійної компетентності публічних службовців;
- науковому супроводі державно-управлінських реформ.

Щорічно Національна академія здійснює набір слухачів на денну (1,5 роки), вечірню (2,5 роки), заочну (дистанційну) (2,5 роки) форми навчання.

Рішенням Вченої ради Національної академії від 24 листопада 2016 року було схвалено «Стратегію розвитку Національної академії державного управління при Президентові України на 2017–2021 роки». Реалізація стратегії здійснюється у два етапи: перший – 2017–2018 рр., другий – 2019–2021 рр., окремі завдання реалізовуватимуться протягом 2017–2021 рр.

Також з метою підвищення кваліфікації публічних службовців різних відомств ліцензовані галузеві заклади вищої освіти України та навчальні заклади післядипломної освіти.

Підвищити кваліфікацію публічні службовці можуть у Всеукраїнському центрі підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (далі – ВЦПК), який є закладом післядипломної освіти, що належить до сфери управління Національного агентства України з питань державної служби.

Діяльність Центру з перепідготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців у Кіровоградській області організована згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» та відповідно до завдань реформування державної служби в Україні й щорічного Розпорядження голови Кіровоградської державної адміністрації та голови Кіровоградської обласної ради, затверджених помісячних планів-графіків, професійної програми і планів роботи Центру на поточний рік.

Заклад має ліцензію Міністерства освіти і науки України на надання освітніх послуг у галузі підвищення кваліфікації фахівців системи державного управління, що є його основною функцією в системі професійної, післядипломної освіти в Україні.

Таблиця 1 – Кількість викладачів, які залучені до навчального процесу у Центрі, осіб

№	Показники	Роки				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Доктори наук	8	7	5	5	5
2	Кандидати наук	49	49	39	43	46
3	Інші категорії фахівців*	274	278	218	189	226
4	Всього	331	334	262	237	277

*Працівники органів влади, іноземні фахівці, експерти, які залучені до підвищення кваліфікації

Джерело: складено автором за даними Центру

Згідно з даними таблиці 1, в Центрі до навчального процесу протягом останніх п'яти років було залучено 277 викладачів. Це на 16,3 % (54 особи) менше, ніж у 2014 році. Із загальної кількості викладачів у 2018 році було 5 докторів та 46 кандидатів наук. Для забезпечення ефективного навчального процесу та висвітлення актуальних питань державної політики і діяльності за особистою згодою та листом-погодженням з безпосереднім керівництвом були залучені інші спеціалісти. Їхня питома частка – 81,2 %. Такими фахівцями зокрема є:

– працівники та співробітники прокуратури області;

– фахівці управління Служби безпеки України в області;

– працівники апеляційного та господарського судів Кіровоградської області;

– викладачі навчальних закладів;

– службовці структурних підрозділів облдержадміністрації, органів місцевого самоврядування, територіальних організацій, міністерств і відомств України;

– представники громадських рухів та об'єднань, представників творчих спілок тощо.

Центр проводить навчання згідно з чинним законодавством відповідно до потреб замовників та вимог Національної агенції з питань державної служби України. Здійснює навчання публічних службовців V–VII категорій, а також розвивається навчання посадовців, чиї посади належать до III–IV категорій (на основі відповідних договорів) (табл. 2).

Таблиця 2 – Джерела та обсяги фінансування підвищення кваліфікації у Центрі протягом 2014–2018 рр., тис. грн

№	Показники	Роки				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	З державного бюджету	16,1	19,4	1200,3	0	0
2	З місцевого бюджету	1187,8	1302	1235,3	2227,4	2950,3
3	За кошти міжнародної технічної допомоги (грантів)	0	0	0	0	0
4	З інших надходжень, не заборонених законодавством	0	0	22,7	35,6	24,1
5	Всього	1203,9	1321	2458,3	2263	2974,4

Джерело: складено автором за даними Центру

Згідно з даними організації, Центр фінансується із місцевого бюджету. Найбільше фінансування Центру ми бачимо у 2018 році, а найменше – у 2014 та 2015 роках. Це пов'язано насамперед зі скороченням фінансування підвищення кваліфікації з обласного та місцевого бюджетів. Покращення фінансування у 2016 та 2018 роках

пов'язане зі збільшенням фінансування з місцевого бюджету за рахунок місцевих громад.

Підвищення кваліфікації публічних службовців у період 2014–2018 років проводилось відповідно до замовлення органів влади і вимог нормативно-правових документів, згідно планів-графіків, затверджених розпорядженнями голови Кіровоградської обласної державної адміністрації та голови Кіровоградської обласної ради у кінці попереднього за звітним роком «Про підвищення кваліфікації працівників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій у «звітному» році» (табл. 3).

Таблиця 3 – Інформація щодо стану виконання плану-графіка підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у Центрі у 2014–2018 рр. за категоріями посад, осіб

№	Показники	Роки				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	План	3071	1728	1773	1928	1800
2	Факт	2676	1744	1836	1885	1809
3	Відсоток виконання	87,1	101	104	98	100,5

Джерело: складено автором за даними Центру

Планове число державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищували кваліфікацію, скоротилось за останніх чотири роки на 1271 особу. За період існування Центру його слухачами стали майже 32 тисяч осіб (табл. 4).

Таблиця 4 – Підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Центрі у 2014–2018 рр., осіб

№	Показники	Роки				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Державні службовці	1783	1026	1949	1885	1222
2	Посадові особи органів місцевого самоврядування	893	306	691	273	587
3	Всього	2676	1332	2640	2158	1809

Джерело: складено автором за даними Центру

Згідно з даними таблиці 4, найменше всього слухачів у Центрі було у 2015 році. Найменше державних службовців було у 2015 році, а посадових осіб місцевого самоврядування – у 2015 та 2107 роках.

Найбільше було слухачів-держслужбовців у 2016 році, а посадових осіб місцевого самоврядування – у 2014 році.

Оцінка знань, отриманих слухачами в результаті підвищення кваліфікації і за вказаними вище напрямками професійної

компетентності публічного службовця, проводиться через комп'ютерне тестування.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши діяльність Центру за останні чотири роки, ми прийшли до висновку, що для забезпечення безперервної освіти та кращого задоволення потреб органів влади було б доцільно ширше застосовувати інноваційні підходи до навчального процесу, зокрема створення навчального інформаційного середовища, включаючи комп'ютерні інформаційні джерела, електронну бібліотеку, відео- і аудіотеки, книги, навчальні посібники. Взаємодія учасників такого навчального процесу, тобто слухачів і викладачів, має здійснюватися за допомогою сучасних телекомунікаційних засобів. Створення такого навчального середовища надасть слухачам унікальні можливості для одержання знань як самостійно, так і під керівництвом викладачів. Перевагами такої форми навчання будуть безперервність, мобільність та значна економія бюджетних коштів.

Отже, процес підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування є актуальною проблемою та обов'язковою умовою розвитку їхніх компетентностей протягом усього професійного життя. Для забезпечення навчання необхідної кількості державних службовців посадових осіб місцевого самоврядування обґрунтовано переваги змішаної форми навчання. Перспективою подальших розвідок є розширення методів удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Szarkowska K. (team leader), Raport podgrupy utworzonej w ramach grupy roboczej ds. systemu edukacji członków korpusu służby cywilnej i Krajowej Szkoły Administracji Publicznej [Report of a subgroup created as part of the working group for education system of civil service corps members and the National School of Public Administration], Warsaw 2010, p. 17. 2. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). European Communities, 2008. URL: http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/ 2013/11/EQF_broch_2008_en.pdf (дата звернення 27.10.2019). 3. European employment strategy. URL:https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en(дата звернення 30.09.2019). 4. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза: международный документ 2000 р. URL: http://www.znanie.org/ docs/memorandum. html (дата звернення 01.10.2019). 5. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth URL URL: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET% 20EN%20BARROSO %20%20% 20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20 version.pdf(дата звернення 01.10.2019). 6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 // Офіц. сайт Верховної Ради України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011/paran2820#n2820. 7. Про стратегію сталого розвитку «Україна-2020» : Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 [Електронний ресурс]. URL:http://zakon5.rada. gov.ua/laws/show/5/2015 (дата звернення 04.10.2019). 8. Деякі питання реформування

державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 474-р [Електронний ресурс] : Верховна Рада України / Законодавство України. – URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80. (дата звернення: 07.10.2019). 9. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 12.03.2017. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page (дата звернення: 07.10.2019). 10. Національна академія державного управління при Президентові України [Електронний ресурс]. URL: http://academy.gov.ua/economy/?lang=ukr&tip=dop&tipn=Page&page=2 (дата звернення 07.10.2019).

Дата надходження до редакції – 10.10.2019 р

УДК [330.342+339.3]:622.691
JEL Classification: L15, L17, L51, M21, O35

Швед О. М.
Івано-Франківський національний технічний университет нафти і газу

НАДАННЯ ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ПРИРОДНОГО ГАЗУ ПОБУТОВИМ СПОЖИВАЧАМ КЛЮЧОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

В статті актуалізована необхідність інформування побутових споживачів природного газу постачальниками щодо ключових моментів здійснення такого постачання як елемент соціальної відповідальності підприємств-реалізаторів в умовах лібералізованого ринку природного газу в Україні. Проведено аналіз регламентуючих документів, що мають чинність в здійсненні державного регулювання на ринку природного газу, стосуються потенціалу розвитку українського ринку природного газу, та з точки зору соціальної відповідальності.

Ключові слова: *природний газ, реалізація газу, ринок природного газу, соціальна відповідальність, якість послуг з продажу.*

Shved O.
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

PROVIDING RESIDENTIAL CUSTOMERS WITH KEY INFORMATION AS A SOCIAL RESPONSIBILITY ELEMENT BY NATURAL GAS SUPPLIERS

The article actualizes the need to inform suppliers of natural gas to consumers about the key moments of such supply as an element of social

Випуск 2 (27), 2019

ISSN 2078-1628

ВІСНИК СУЕМ № 2 (27), 2019

Науковий журнал

Засновник, редакція, видавець і виготовлювач
Східноєвропейський університет економіки і менеджменту

Свідоцтво про державну реєстрацію
серія КВ № 16612 – 5084Р від 23.04.2010.

Редактор О. М. Строгалова

Підписано до друку 23.12.2019. Формат 84x108/16.
Друк різографічний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 11,7. Тираж 100 прим. Зам. № 19-41.
Адреса редакції, видавця, виготовлювача: 18036, м. Черкаси, вул. Н.-Левицького, 16
Телефон редакції: (0472) 64-72-00 (101), факс (0472) 64-73-00,
e-mail: journal3.suem@gmail.com

Надруковано на обладнанні СУЕМ

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 3734 від 17 березня 2010 р.

Видається за рекомендацією Вченої ради СУЕМ

Статті проходять рецензування. Передрук і переклади матеріалів, опублікованих у журналі, дозволяються лише зі згоди автора та редакції.

© Східноєвропейський університет економіки і менеджменту, 2019