V РОЗДІЛ

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

УДК 30.338

Бабаєв В.М.,
м. Харків, Україна

ЯКІСНІ ЗМІНИ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО ОНОВЛЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ

Питання формування національної еліти вперше постало на порядку денному ще на початку 90-х років минулого сторіччя, коли Україна виборола власну незалежність. Пострадянська формація правлячої еліти, яка автоматично (або точніше за замовчуванням) перебрала на себе основні функції з керування новою демократичною республікою, виявилась здатною впродовж декількох років підтримувати життєзабезпечення країни на доволі прийнятному рівні. Але нові вимоги, що постійно поставали перед Україною, як на внутрішній, так і на міжнародній арені вимагали якісно нового бачення та підходів до вирішення актуальних проблем функціонування і розвитку країни.

З року в рік Україна стрімко втрачала власні конкурентні позиції/переваги на світовому ринку. До того ж за роки, що минули, відбулись серйозні зміни. Так, сьогодні майбутнє нашої країни набагато більше залежить від зовнішніх чинників, ніж на початку 90-х років минулого сторіччя. Це означає лише одне – в умовах загострення глобальної конкуренції за ресурси, формування глобальних економічних відносин, Україна ризикує назавжди залишитися у таборі так званих «держав, які не відбулись» (failed states). [3]

Станом на сьогодні в Україні близько 95% обсягів виробленої продукції належить до третього (60%) і четвертого (35%) укладів, характерними рисами яких є випереджальний розвиток електроенергетики і використання нафти як головного енергоносія. Частка ж продукції вищих технологічних в економіці країни складає: 4% – для п’ятого і 0,1% – для шостого. [3; 5] Водночас у світовій економіці склались передумови для чергового етапу науково-технологічної революції, змістом якого є широке розповсюдження шостого технологічного укладу. Для нього характерні передусім провідна роль науки, яка втілюється в наукових відкриттях та промислових технологіях, ви-

значаючи нові умови функціонування та розвитку суспільства, задоволення зростаючих потреб населення. [2, с. 42; 3; 5]

Змінити подібний негативний для нашої країни перебіг подій можливо лише за рахунок найціннішого ресурсу сучасності – високопрофесійних кадрів та докорінного й якісного реформування системи управління державним і приватним секторами економіки.

Безумовно, головні конкурентні переваги сучасної високорозвиненої країни забезпечуються високою якістю людського потенціалу й тими чинниками, які безпосередньо пов'язані з життєдіяльністю людини.

Сьогодні основною рушійною силою сучасного цивілізаційного процесу є гуманітарні чинники – освіта, здоров'я, кваліфікація, інтелектуальність, мобільність, особистісні якості, цінності, світоглядна система. Відтак, країнами-лідерами є держави, які виходять з того, що найвигідніші інвестиції – це інвестиції у людський капітал. Перспективи свого соціального та економічного розвитку вони пов'язують насамперед з якістю освіти, тому сучасна система освіти і в Україні має орієнтуватися на інноваційну економіку, розвиток людини, запити міжнародного ринку праці.

Сьогодні в Україні ВНЗ є тим надійним науково-освітнім фундаментом, що дозволив виховати цілу плеяду видатних учених, геніальних винахідників, талановитих керівників, що здобули світову славу для нашого міста, області, країни.

Безупинний творчий пошук і сміливий науковий експеримент, новаторство й прогресивність, здоровий прагматизм і виважений розрахунок – все те, чим так щедро наділяє ХПІ, як один із найславетніших ВНЗ України, своїх вихованців, і сьогодні дозволяє «політехівцям» бути лідерами в вирішенні складних практичних завдань, які ставлять перед ними міжнародне наукове співтовариство й саме життя.

Тому не випадково центральною проблемою продовжує залишатися найважливіша тема – формування національної гуманітарно-технічної еліти, провідної ролі в цьому процесі фундаментальної освіти.

Актуальні питання становлення й розвитку вищої школи, фундаментальної підготовки молодих фахівців, управління якістю освіти, впровадження в процеси навчання передових інформаційних технологій активно на сьогодні обговорюються вченими.

Лише спільними зусиллями вчені-педагоги зможуть знайти дієві шляхи вирішення питань. І в цьому сенсі вченим країни вкрай потрібне розуміння, підтримка, допомога держави, його органів влади в центрі й на місцях.

Одним із головних запитань у сучасній соціально-економічній ситуації залишається таке: чи готова наша країна до серйозних якісних зрушень, ґрунтовного реформування, до реалізації інноваційної політики в науково-освітній, соціально-економічній або іншій сфері сучасного громадського життя? На жаль, на сьогоднішній момент ми можемо отримати зовсім не втішну відповідь.

Трансльовані із центра на місця ініціативи зіштовхуються з тим рівнем знань, розуміння, управлінських навичок, виконавської дисципліни, якого явно не достатньо навіть для вирішення поточних завдань.

Вкотре ми стикаємося з проблемою, коли в результаті виборів в органи місцевого самоврядування приходять «кращі» люди, у яких відсутня не тільки необхідна підготовка, але й уявлення про те, у чому полягає їхня нова робота.

Та й у питаннях призначення найчастіше вирішальну роль відіграють не професіоналізм і компетентність, а партійна приналежність і політичні симпатії. Так, не одиничні випадки, коли на посаду землевпорядника призначається педагог, а на посаду інженера тепломереж – військовий.

І таким «фахівцям» тільки для того, щоб розібратися в специфіці, увійти в курс справи, необхідно 2-3 роки. А коли ж приступати до поліпшення виробничих показників, до якісних інновацій, до питань реформування?

Але було б невірним відносити кадрові прорахунки винятково до вад влади на місцях. На жаль, ситуація «кадрової неспроможності» транслюється із центра.

Якщо поцікавитися біографіями міністрів різних складів вітчизняних урядів, тільки деякі з них були дійсними професіоналами своєї справи, які пройшли серйозну виробничу практику за профілем, мають значний багаж знань та високий рівень відповідальності як політик, керівник, громадянин. Але оскільки міністр – посада політична, то не дивно, що більшість керівників міністерств нічим іншим у своєму житті крім власної політичної кар'єри не займаються.

І якби це відбувалося лише з міністрами! Але з таких кадрів складається вся владна вертикаль!

Гадаю, ні для кого сьогодні не є сенсаційною новиною, що багато ключових кадрових призначень у системі органів держуправління на місцях неофіційно погоджувались і продовжують погоджуватися з керівництвом регіональних представництв партій правлячих прем'єр-міністрів.

Підкреслю, у цивілізованому демократичному суспільстві система державного управління, що за визначенням націлена на служіння не окремо-

му партійному або бізнес-угрупованню, а всьому суспільству, автономна і незалежна від сфери політики, а тому є стабільною і ефективною. Але про яку ефективність може йти мова в нашій країні, якщо обласні державні адміністрації (і Харківська область не є виключенням) змушені по декілька місяців очікувати затвердження голів райдержадміністрацій та їхніх заступників, начальників обласних і районних управлінь?

І як це видно з інформації, поданої у табл. 1, нерідко погоджень й зовсім не відбувається.

Таблиця 1.

Інформація стосовно погодження в центральних органах виконавчої влади кадрових призначень в Харківській області

№	П.І.Б.	Секретаріат Президента України	Кабінет Міністрів України	Мінрегіонбуд України
1	2	3	4	5
1	Колесніков О.О.	4,5 міс.	7 днів	не погоджено
2	Нечипоренко О.С.	1,5 міс.	не погоджено	не погоджено
3	Биченко І.М.	10 днів	10 днів	не погоджено
4	Калашник А.Ф.	1,5 міс.	не погоджено	не погоджено
5	Неффа О.Ю.	3,0 міс.	не погоджено	не погоджено
6	Бураков О.І.	не погоджено	1,0 міс.	не погоджено
7	Божков Ю.В.	не погоджено	0,5 міс.	не погоджено
8	Шарага Ю.І.	не погоджено	1,5 міс.	не погоджено
9	Малишева О.В.	не погоджено	0,5 міс.	не погоджено
10	Казаков О.Є.	не погоджено	0,5 міс.	не погоджено
11	Пересічанська В.І.	не погоджено	2,0 міс.	не погоджено
12	Цупило О.А.	не погоджено	0,5 міс.	не погоджено
13	Кизим О.В.	не погоджено	0,5 міс.	не погоджено
14	Василенко М.П.	не погоджено	0,5 міс.	не погоджено
15	Стрельник Р.П.	не погоджено	2,0 міс.	не погоджено
16	Марчук О.С.	не погоджено	0,5 міс.	0,5 міс.
17	Горват Ю.І.	не погоджено	0,5 міс.	0,5 міс.
№	П.І.Б.	Секретаріат Президента України	Кабінет Міністрів України	Мінрегіонбуд України
1	2	3	4	5
18	Бурменко А.В.	не погоджено	не погоджено	2,0 міс.
19	Бабенко Ю.Г.	не погоджено	0,5 міс.	1,5 міс.

20	Літвінов М.А.	не погоджено	2,0 міс.	0,5 міс.
21	Грищенко А.В.	не погоджено	1,0 міс.	2 дні
22	Новосельцев А.О.	не погоджено	0,5 міс.	0,5 міс.

У результаті подібних кадрових обструкцій з боку центральних органів влади, регіональних партійних структур затягується процес кадрового оновлення системи управління.

Однак, що цікаво, коли необхідно – використовується зовсім інший стандарт. Так, рік у рік Харківська облдержадміністрація, незалежно від політико-партійного «забарвлення» уряду, зіштовхується з повним ігноруванням міністерствами й відомствами інтересів підконтрольних їм підприємств.

Більш ніж очевидним це стає в питаннях призначення директорського корпуса без відповідного узгодження з облдержадміністрацією.

Два показових приклади. Кілька років назад призначення керівником Харківського електромеханічного заводу Яблонського Є.С. призвело до повного розвалу унікального для України виробництва.

У результаті подібних кадрових «призначень» була практично повністю паралізована робота заводу ім. Малишева. У найважливіший для підприємства момент – у період підписання чергового контракту з Пакистаном вартістю 100 млн. дол. США, Мінпромполітики України без узгодження з керівництвом облдержадміністрації змінює директора. У результаті, підписання контракту – зірвано, програма реструктуризації підприємства – не завершена.

І це стосується не тільки даної галузі, а в цілому самого формату взаємодії міністерств із регіонами.

Тривала робота з децентралізації системи управління отримала своє цілком логічне продовження кілька років назад, зі створенням Міністерства регіонального розвитку та будівництва.

Свого часу ми покладали великі надії на створюване Міністерство. У тому розумінні, що були впевнені в необхідності його існування як ефективного посередника між урядом і регіонами.

Підкреслю, що багато в чому саме харківські управлінці і вчені знаходились у витоків створення цього міністерства. Спільною роботою фахівців облдержадміністрації та вчених ХПІ над проектом адміністративно-територіальної реформи, зацікавився віце-прем'єр міністр України Володимир Рибак. Розглянувши наші пропозиції, ним було підписане розпорядження про створення Мінрегіонбуду. Але ніхто й уявити собі не міг, яку систему взаємин з регіонами обере нинішній міністр.

Впевнений, багато хто з присутніх, завдяки українським ЗМІ, свого часу був поінформований стосовно серії гучних скандалів, пов'язаних з роботою Державного архітектурно-будівельного контролю в Харківській області.

Керівництво обласної державної адміністрації неодноразово зверталось до Прем'єр-міністра України, у Мінрегіонбуд з вимогою навести лад у підзвітній їм державній структурі.

Однак наші сподівання перевершили не відповіді керівника Мінрегіонбуду, а влаштований ним конкурс на заміщення вакантної посади начальника Харківської філії ДАБКу, за результатами якого було видано два протоколи засідання конкурсної комісії, що мали однаковий номер, дату, підписи, але з діаметрально протилежними висновками (один – на користь дійсного переможця, другий – на користь «свого» претендента).

Як можна розцінювати подібні дії високопосадовців? Крім цього, тендерні торги, експертиза проектів будівництва, оформлення дозволів на будівництво – усе пронизане жорсткою централізацією та намаганням сконцентрувати всі владні повноваження в одних руках.

Сьогодні в результаті подібного свавілля можновладців, відірваності системи управління від життєвих реалій, губиться темп та якість проведення соціально-економічних реформ, вкрай необхідних перетворень у нашій країні.

Ще один показовий приклад стосовно того, який існує в нашій країні порядок витрачання коштів субвенцій з Державного бюджету України. Торік Міносвіти України провело необхідні тендерні торги з метою освоєння коштів субвенції на комп'ютеризацію та інформатизацію загальноосвітніх навчальних закладів районів області на суму в 6 млн. грн. Але оскільки витрачання коштів субвенції в нашій країні стає можливим лише з другої половини року, до того ж коштів було виділено майже на 2 млн. грн. менше від запланованого, переможець конкурсу фізично не міг виконати узяти на себе зобов'язання і був вимушений відмовитися від поставок.

Хто приймає такі рішення? Як приймає? Згідно яких принципів на вищому державному рівні формуються відповідні комісії, колегії, відомства, міністерства?

Твердо переконаний, що в питаннях найму на державну службу необхідно повернутися до теми контрактної системи. А в справі просування службовими сходами – вирішити найгострішу проблему й створити систему адекватної оцінки роботи держслужбовців, оскільки використовувана нині система просто не витримує критики.

Зверніть увагу, як і на підставі яких критеріїв оцінюється сьогодні робота держслужбовця (табл. 2, 3).

Таблиця 2.

Питання для щорічної оцінки виконання держслужбовцем посадових обов'язків і завдань.

№	Запитання
	Самооцінка
1	Наскільки успішно, на Ваш погляд, Ви виконуєте свої посадові обов'язки?
2	Указати кількість планових завдань, які Вами виконано і які не виконано. Зазначити кількість позапланових завдань (перевірок, відряджень, організації семінарів, інше), які Ви виконували.
3	Які окремі доручення (завдання), що мали ключове значення для роботи підрозділу, доручалися Вам? Чи були Ви залучені до роботи в групах щодо розробки відповідних програм, нормативно-правових актів?
4	Навести приклади щодо публікації у виданнях з питань діяльності підрозділу, якщо такі були протягом року. Надати інформацію про навчання (підвищення кваліфікації та отримання освітньо-кваліфікаційного рівня).
№	Запитання
	Оцінка безпосереднім керівником
5	Оцінка виконання державним службовцем посадових обов'язків, визначених у посадових інструкціях і завдань, викладених у особистому плані роботи, а також ступінь участі у виконанні окремих доручень (завдань).
6	Рівень знань, умінь, професійні якості, здібності державного службовця в контексті виконання покладених на нього завдань і обов'язків.
7	Висновки, пропозиції та рекомендації як наслідок обговорення результатів щорічної оцінки виконання державним службовцем посадових обов'язків і завдань

Таблиця 3.

Вибірковий перелік загальних критеріїв і показників якості роботи держслужбовця.

№	КРИТЕРІЇ	РІВНІ ЯКОСТІ ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ І ЗАВДАНЬ			
		Низький	Задовільний	Добрий	Високий
1	2	3	4	5	6
1. Виконання обов'язків і завдань					

1.	Обсяг роботи, що виконується необхідне позначити:	не відповідає очікуваному, перевищується встановлений термін виконання	відповідає встановленому терміну виконання	повністю вкладається в термін, має час на додаткове опрацювання	перевищує сподівання, виконує завдання постійно із скороченням терміну, виконує за цей час додаткові завдання
2. Професійна компетентність					
8.	Оперативність мислення необхідне позначити:	повільно сприймає нові завдання, виявляє незадоволення у разі зміни завдання або звичних обставин	пристосовується до нових завдань і ситуацій на роботі	сприймає нові завдання охоче, розуміє їх суть та пов’язані з ними проблеми, орієнтується в нових ситуаціях	швидко сприймає нові завдання і ситуації, визначає впливові фактори та суть справи
9.	Працездатність та витривалість необхідне позначити:	працездатність низька, збільшення навантаження погіршує якість роботи, втрачає впевненість	працездатність задовільна, збільшення навантаження, як правило, не впливає на якість роботи	працездатний, збільшення навантаження не впливає на якість роботи	працездатність висока, витримує тривале навантаження, відповідає активністю на підвищення вимог

№	КРИТЕРІЇ	РІВНІ ЯКОСТІ ВИКОНАННЯ ОБОВ’ЯЗКІВ І ЗАВДАНЬ Низький	Задовільний	Добрий	Високий
1	2	3	4	5	6
2. Професійна компетентність					
10.	Відповідальність	виявляє байдужість, безвідповідальність, схильність до невиконання	виявляє почуття відповідальності нестабільно, потребує	почуття відповідальності виявляє постійно	високо розвинуті почуття обов’язку; виконавська

			постійного контролю за виконанням		дисципліна відмінна, надійний у розв'язанні завдань повсякденної діяльності
	необхідне позначити:				
11.	Самостійність необхідне позначити:	самостійних рішень не приймає, у разі виникнення найменших проблем потребує стороннього втручання	здатний до прийняття самостійних рішень, але вони не завжди бувають обґрунтованими; у критичних ситуаціях виявляє нерішучість	у прийнятті рішень, як правило, самостійний; здатний аналізувати і прогнозувати події; у критичних ситуаціях здатний до рішучих дій; виконує завдання без сторонньої допомоги	високо розвинена здібність до обґрунтованого прийняття самостійних рішень; володіє навичками передбачення; у критичних ситуаціях здатний до продуманих і рішучих дій; самостійно вирішує складні проблеми
12.	Здатність до лідерства необхідне позначити:	якостей лідера не має і не намагається мати: у колективі непомітний	здатний позитивно впливати на людей, але у практичній діяльності цим користується рідко	здатний позитивно впливати на людей, має якості лідера	володіє високо розвинутими здібностями позитивного впливу на людей, якості лідера виявлені яскраво
3. Етика поведінки					
14.	Етика поведінки, стиль спілкування	рівень культури поведінки і спілкування з людьми низький, допускає елементи нетактовного,	рівень культури поведінки і спілкування з людьми задовільний, але не завжди адекватний	культурний у поведінці з людьми, у спілкуванні тактовний, доброзичливий	володіє високим рівнем культури поведінки і спілкування з людьми; властива

		грубого ставлення до оточуючих; поведінка не відповідає конкретній ситуації (невпевнена, неввічлива, зухвала)	відповідній ситуації		гнучкість у використанні стилів спілкування і поведінки, у критичних ситуаціях завжди проводиться коректно і водночас із розумінням
	необхідне позначити:				
№	КРИТЕРІЇ	РІВНІ ЯКОСТІ ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ І ЗАВДАНЬ Низький	Задовільний	Добрий	Високий
1	2	3	4	5	6
3. Етика поведінки					
16.	Дисциплінованість	порушує правила внутрішнього трудового розпорядку	дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку, але потребує контролю	дисциплінований, правила внутрішнього трудового розпорядку виконує без порушень	високо дисциплінований, суворо і точно дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку
	необхідне позначити:				
4. Критерії для керівних працівників					
17.	Здатність до переговорів	неспроможний дотримуватися особистої точки зору, аргументація невпевнена, непереконлива	подає свою точку зору професійно, конкретно	свою точку зору може переконливо аргументувати	цілеспрямовано репрезентує свою точку зору, не ігноруючи належних контраргументів
	необхідне позначити:				
18.	Уміння організовувати роботу підлеглих	не сприяє впорядкуванню робочого процесу	ретельно вивчає мету і пріоритети; доцільно розподіляє робочі завдання	визначає мету і пріоритети; забезпечує регулярне інформування підлеглих; раціонально розподіляє робочі завдання	чітко визначає мету і пріоритети, оптимально організовує робочий процес розподіляючи завдання досягає

	необхідне позначити:				максимальної ефективності
19.	Професіоналізм у керівництві роботою підрозділу необхідне позначити:	формулювання завдань нечітке	не завжди пояснює та надає потрібну інформацію і професійні поради	чітко пояснює поставлені завдання; надає потрібну інформацію та професійні поради	роз'яснює завдання доступно, детально, вчасно консультує
20.	Контроль необхідне позначити:	контроль відсутній взагалі або неефективний	епізодично контролює виконання поставлених завдань	систематично контролює виконання поставлених завдань	контроль здійснює вміло та ненав'язливо
21.	Оцінка та заохочення співробітників необхідне позначити:	не усвідомлює досягнень та можливостей працівників, не знає їх здібностей та інтересів, не підтримує заходів з підвищення кваліфікації, заважає самостійності співробітників	ознайомлений з досягненнями та можливостями працівників; намагається оцінювати здібності; підтримує заходи з підвищення кваліфікації	ознайомлений з досягненнями та можливостями працівників, правильно оцінює здібності та заслуги, підтримує заходи з підвищення кваліфікації, стимулює самостійність мислення та дій	ретельно та детально вивчає досягнення та можливості працівників, цілеспрямовано стимулює їх інтереси та здібності, ефективно спонукає до самостійності мислення та дій

Безумовно, подібні системи оцінки роботи держслужбовців не йдуть ні в яке порівняння з розробленою вченими НТУ «ХПІ» «Методикою оцінки ефективності діяльності виконавчих органів Харківської міської ради». Відповідно до якої оцінка діяльності посадовця здійснюється не на за результатами виконання «паперової» роботи, а також самооцінки (яка за визначенням є суб'єктивною), а за показниками у тих сферах народногосподарського комплексу міста, яким він має опікуватися, займаючи певну посаду.

Завдяки саме цій спільній роботі за всі роки існування в Харкові системи муніципального управління вперше було ґрунтовно досліджено кадровий склад міськвиконкому.

Підкреслю, лише шляхом розробки та впровадження інноваційних методик діагности і оцінки нам удасться фільтрувати й відсіювати в органах центральної й місцевої влади ті кадри, які потрапляючи в систему управління, дискредитують її зсередини.

І те, що ми сьогодні стаємо постійними свідками гучних політичних й економічних скандалів у нашій країні, області, місті – саме є свідченням:

- кадрової слабкості системи управління в центрі і на місцях;
- несформованості адекватної системи підготовки майбутніх керівників у ВНЗ;
- відсутності прийнятної системи діагностики й оцінки роботи держслужбовців;
- гострої потреби у введенні контрактної системи найму на держслужбу;
- відсутності дієвих каналів рекрутації національної еліти, оскільки існуючі на сьогодні політико-партійні та регіонально-бізнесові структури із цим завданням явно не справляються.

Сьогодні запорукою успішності зміни ситуації в питаннях кадрового оновлення системи органів державного управління багато в чому є зміст й якість підготовки майбутніх керівників, менеджерів, адміністраторів, починаючи зі шкільної лави, продовжуючи у ВНЗ й не завершуючи цього процесу до закінчення трудової діяльності. Тому перед провідними вищими навчальними закладами країни й, насамперед, перед Національним технічним університетом «Харківський політехнічний інститут» постає важливе й відповідальне завдання, від результатів розв’язання якого залежить добробут і майбутнє нашої країни, – професійно підготувати нове покоління висококласних керівників для того, щоб вирішити головні кадрові питання в системі управління конкретним підприємством, організацією, населеним пунктом.

Список літератури: 1. Ахиезер А.С. Критика исторического опыта. – М., 1991 г. – 352 с. 2. Національна стратегія розвитку «Україна – 2015» / Громадське політичне об’єднання «Український форум». – К., 2008. – 74 с. 3. Семиноженко В.П. Какой уклад – такая и экономика // Персональный сайт В.Семиноженко, http://www.semynozhenko.org.ua/documents/2004/5/227.html 4. Український прорив: для людей, а не політиків / Програма діяльності Кабінету міністрів України. – К., 2008. – 72 с. 5. Цихан Т.В. О концепции техно-

логических укладов и приоритетах инновационного развития Украины // Теория и практика управления. – №1 (18) январь 2005. – СС. 33-46.

В.М. Бабаєв

ЯКІСНІ ЗМІНИ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО ОНОВЛЕННЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ

Автором визначено головну причину успішності зміни ситуації в питаннях кадрового оновлення системи органів державного управління, яка являє собою зміст та якість підготовки майбутніх керівників, менеджерів, адміністраторів, починаючи зі шкільної лави, продовжуючи у ВНЗ й не завершуючи цього процесу до закінчення трудової діяльності. У статті доведено актуальність досліджуваної проблеми, а також показано необхідність якісних змін в системі освіти, особливо стосовно підготовки кадрів державного управління.

В.Н. Бабаев

КАЧЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБНОВЛЕНИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ

Автором определена главная причина успешности изменения ситуации в вопросах кадрового обновления системы органов государственного управления, которая представляет собой содержание и качество подготовки будущих руководителей, менеджеров, администраторов, начиная со школьной скамьи, продолжая в ВуЗе и не завершая этого процесса до окончания трудовой деятельности. В статье доказано актуальность исследуемой проблемы, а также показана необходимость качественных изменений в системе образования, особенно относительно подготовки кадров государственного управления.

V.N. Babaev

HIGH-QUALITY CHANGES IN SYSTEM OF SKILLED UPDATE OF ORGANS OF STATE ADMINISTRATION: TO QUESTION ABOUT FORMING OF NATIONAL HUMANITARIAN-TECHNICAL ELITE

By an author the main reason of success of change of situation in the questions of skilled update of the system of organs of state administration, which is maintenance and quality of preparation of future leaders, is certain, managers, managers, since a school bench, continuing in Institute of higher and not completing this process to ending of labour activity. In the article the actuality of the explored problem is proved, and also the necessity of high-quality changes in the system of education is shown, is special in relation to the personnel training of state administration

Стаття надійшла до редакції 10.10.2009р.

UDK 30.338

Miglena Temelkova,
Varna Free University "Chernotizets Hrabar"

PRIME COST ESTIMATE FOR THE PURPOSES OF CONTROLLING

1. Introduction

The most important measure of financial health of the manufacturing organization is its money resources and potential. The quantity of money is real, tangible item, providing unambiguous information about the ability of the production organization and its effectiveness. In this train of thought Neely[1] assumes that money is a necessary condition and when they are in a sufficient quantity are irrelevant, but if they are insufficient – nothing else matters.
But funds are only one of many measurements that are used to check the financial situation of the production organization. So when taking investment decisions, money had a minor part because of the already critical return on investment and its rate, the amount of profits and investment costs. This determines the enduring need for the development and maintenance of a centralized accounting system in the production organization to facilitate and evaluate:

[1] **Neely, A.** Measuring business performance; The Economist Books; 1998