



**Рис. 3. Динаміка імпорту продукції високотехнологічного сектору**

Тож, у результаті проведеного аналізу можемо констатувати, що в Україні сфера високотехнологічного виробництва знаходиться на шляху розвитку та потребує розробки дієвої державної програми технологічної модернізації промисловості. Спрямованої на самперед на відновлення виробничого потенціалу шляхом впровадження новітніх інноваційних технологій. Попри те що в Україні зберігся масштабний науковий комплекс, інноваційна та науково-технічна сфери не несуть в собі основного джерела економічного зростання країни: темпи розвитку науково-технічної сфери не відповідають темпам зростання попиту на передові технології, підприємницький сектор має досить низьку сприятливість до інновацій, а також постійне скорочення матеріально-технічних засобів у інноваційній галузі. Успішна адаптація вітчизняної економіки до економіки країн ЄС можлива шляхом модернізації виробництва та зміцнення економічної безпеки, що забезпечить конкурентоспроможність країни в умовах євроінтеграції.

#### **Список використаних джерел:**

1. Braja, M., Gemzik-Salwach, A. (2020). Competitiveness of high-tech exports in the EU countries. *Journal of International Studies*, 13(1), 359-372 (doi:10.14254/2071-8330.2020/13-1/23).
2. Шкурупій О. В., Базавлук Н. Г. Чинники динаміки економіки України та національної конкурентоспроможності. *Проблеми економіки*. 2014. № 2. С. 89-94.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>.

**ГОРБАШЕВСЬКА М.О.,**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту та фінансів*

**ТИТОВСЬКА А.О.,**

*студентка 2 курсу ОС «Магістр»  
спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування»,  
Маріупольський державний університет*

### **МУНІЦИПАЛЬНА КАДРОВА ПОЛІТИКА І МЕХАНІЗМИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ У МАРІУПОЛЬСЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ**

*Актуальність.* Актуальність теми дослідження визначається послідовною реалізацією в Україні курсу демократичних реформ, які вимагають радикально змінити систему

державного управління, утвердити її як один з визначальних чинників економічних та соціальних перетворень, формування нового кадрового корпусу державних службовців, управлінців, здатних вирішувати складні соціально-економічні проблеми в умовах трансформаційних перетворень. Формування та раціональне використання кадрів важлива і актуальна проблема державного управління. Необхідність розробки нової кадрової політики впливає із змісту тих завдань, які стоять сьогодні перед державою. Потрібні нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відбивали сучасний рівень управлінської науки, практики і вимоги до демократичного суспільства.

*Мета і методи дослідження.* Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо реформування системи кадрового забезпечення в органах державної влади. В роботі використані методи дослідження: діалектичний, аналізу і синтезу, статистичний, графічний.

*Ступінь дослідження проблеми.* Окремі аспекти державної служби та державної кадрової роботи досліджується в наукових працях та публікаціях О.А. Воронька, В. Лугового, Г.С. Одінцової, Г.І. Мостового та інших. Питання добору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців висвітлені в роботах Д. Дзвінчука, О.Смиця, В.Лугового та інших.

*Задачі дослідження.* Узагальнити існуючі в науковій літературі визначення понять кадри, керівні кадри, кадрова політика; проаналізувати організаційно-правове забезпечення роботи з кадрами; розкрити напрями діяльності кадрових служб органів державного управління як цілком уособленої, з певними правами і обов'язками структурної одиниці апарату управління; визначити проблеми та пріоритети удосконалення добору, розстановки й підготовки кадрів державного управління в Україні.

*Основні висновки.* Головною метою державної кадрової політики є прогнозування та програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України.

Управління персоналом у Маріупольській міській раді – цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, яка включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом міської ради.

Управління персоналом це – забезпечення співробітництва між усіма членами трудового колективу для досягнення поставленої мети з використанням елементів навчання, мотивації й інформування працівників; діяльність, виконувана усіма керівниками, а також спеціалізованими структурними підрозділами організації, що сприяє найбільш ефективному використанню працівників для досягнення цілей організації й особистих цілей кожного.

Методи управління персоналом – це засоби впливу на колективи та окремих робітників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування організації. Сучасна наука та практика виробили методи управління, що відрізняються різними способами впливу на людей: адміністративні, економічні, соціально-психологічні, що базуються на способах мотивації і морального впливу на людей і відомий як «метод переконання».

Кадрове планування у Маріупольській міській раді здійснюється як в інтересах проведення ефективного державного управління, так і в інтересах самих працюючих. У першому випадку сплановується розміщення персоналу у такий спосіб, який би врахував його потреби у часі, у потрібному місці, у потрібній кількості, в необхідній кваліфікації для вирішення поставлених завдань. В другому випадку, кадрове планування створює умови для мотивації більш продуктивної праці і задоволення роботою. Працівників Маріупольської міської ради приваблюють у першу чергу ті посади, де створені умови для розвитку їх здібностей і гарантований високий і постійний заробіток.

Процес щорічної оцінки персоналу та постановки цілей у Маріупольській міській раді стартує на підставі Розпорядження міського голови, в якому встановлюються терміни і етапи процесу проведення щорічної оцінки та постановки цілей. Щорічна оцінка персоналу

муніципалітету являє собою підведення підсумків роботи працівника, що полягає в комплексній оцінці його ділових якостей і результатів праці за певний період часу.

Система управління персоналом Маріупольської міської ради забезпечує по-перше, високу мотивацію і захищеність державних службовців з метою залучення найкращих людських ресурсів, підвищення прийому студентів на практику до муніципалітету; по-друге, максимально об'єктивний і гласний відбір, прийом та просування кадрів на підставі їх особистих заслуг, досягнень; по-третє, систематичне професійне навчання, міжнародний обмін досвідом у різних країнах, заснування школи муніципального розвитку, муніципальної школи (Комунальні підприємства) та школи лідерів територіального розвитку, створення соціальних ліфтів та корпоративних програм навчання, програм розвитку кадрового резерву, а також розробка індивідуальних кар'єрних маршрутів; по-четверте, стабілізації складу працівників; по-п'яте, утвердження принципу професіоналізму державної служби; по-шосте, належне ресурсне і технічне забезпечення виконання держслужбовцями своїх функцій.

#### **Список використаних джерел:**

1. Авер'янов В.Б. Органи виконавчої влади в Україні. – К.: Ін. Юре, 1997.
2. Бабич П. Проблеми реформування системи влади в регіоні.// Командор. – 1998. - № 1. – С. 11-13.
3. Воронько О. Державна кадрова політика України: її формування та принципи.// Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. - 1999. - № 4.
4. Оболенський О.Ю. Державна служба України: реалізація системних поглядів щодо організації та функціонування.// Актуальні проблеми державного управління. - 2001. -№ 1. 69с.
5. Яцюк В. Принцип підвищення кваліфікації державних службовців в Україні.// Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. - 2000. - № 4. – С. 29-37.

**ФОМИЧОВА І.О.,**  
*студентка 4 курсу ОС «Бакалавр»  
спеціальності «Економіка»,  
Маріупольський державний університет*

### **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах глобалізації світової економіки та міжнародних економічних відносин зростає роль і значення зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД) як для економіки країни в цілому, так і для окремого підприємства. Зовнішньоекономічна діяльність має значний вплив на ефективне функціонування та розвиток підприємства, регіону та держави. В сучасних умовах демонополізації зовнішньоекономічної діяльності основною ланкою зовнішньоекономічного комплексу країни є підприємство, здатне самостійно вести зовнішньоекономічну діяльність і нести відповідальність за управління своєю зовнішньоекономічною діяльністю.

Як ефективний засіб підвищення прибутків і конкурентоспроможності, отримання економічних і політичних переваг ЗЕД стає пріоритетним у стратегічному управлінні компанією. Сьогодні динаміка ринку та поява нових вимог і змін у позиції споживачів визначають значну актуальність використання стратегічного валютного менеджменту, що дозволяє компанії конкурувати в довгостроковій перспективі.

Зовнішньоекономічна діяльність підприємства – це напрям або вид господарської діяльності підприємства, яка виконує виробничо-господарські, організаційно-економічні та