

Європейської хартії місцевого самоврядування, принципів субсидіарності, повсюдності і фінансової самодостатності місцевого самоврядування [6].

Успіх її реалізації залежатиме від незмінності курсу реформ, професіоналізму управлінців, як органів виконавчої влади, так і місцевого самоврядування, готовності суспільства перемогти патерналістичні настрої.

Бібліографія:

1. Державне управління: Навч. посіб. / А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За ред. А.Ф. Мельник. — К.: Знання-Прес, 2003. — 343 с — (Вища освіта XXI століття).

2. Всесвітній економічний форум «Глобальний індекс конкурентоспроможності 2015-2016».

3. Атаманчук В. Г. Теория государственного управления : [курс лекций] / В. Г. Атаманчук. – М.: Юридическая литература, 1997. – 400 с.

4. Україна: Оцінювання системи врядування. Березень 2006 року = Ukraine: Governance Assessment. March 2006 / SIGMA ; пер. з англ. О. Шаленко; наук. ред. пер. І. Ібрагімова ; вип. ред. А. Вишневський. – К. : Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2007. – 248 с.

5. Курс лекцій для підвищення кваліфікації державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування: Навч. Посібник/ Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л., Васіна А.Ю., Дудкіна О.П., Желюк Т.Л., Крупяк Л.Б. – Тернопіль: ВАТ «ТВПК» «Збруч». 2009. – 249 с.

6. Стратегія реформування державного управління України на 2016 - 2020 роки.

Людмила ГОРОДЧУК

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Крисько Ж. Л.)

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ НА ОСНОВІ ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Основою життєвого потенціалу будь-якої організації є її організаційна культура. При цьому, чітко розроблена організаційна культура підвищує ефективність діяльності організації, сприяє реалізації

її цілей і покращує її сприйняття громадськістю. Організаційну культуру варто розглядати як гармонійно структурований інструмент управління, який ефективно може впроваджуватися у функціонування органу державної влади [1].

Незважаючи на те, що організаційна культура є цілісним соціальним організмом, доцільно окреслювати її багатоаспектність. Так, існують норми поведінки, яких працівники дотримуються «де-факто», а також є ті, до яких вони прагнуть і вважають ідеалом. Розрізняють організаційну культуру, що вже склалася, і та, до якої прагне колектив організації. Принципи одних працівників можуть дещо відрізнятися від принципів інших працівників; у підрозділах організації може існувати своя субкультура. Саме організаційна культура, що склалася, надихає працівників на удосконалення культури організації.

Проте питання організаційної культури як чинника підвищення ефективності функціонування органу державної влади на сьогоднішній день є недостатньо досліджене в державному управлінні. Тому вивчення питань реалізації організаційної культури як чинника результативності функціонування органу державної влади в сучасних умовах глобалізованої світової економіки знаходиться лише на початковій стадії.

Формування позитивної організаційної культури стає в сучасних умовах глобальним стратегічним ресурсом органів державної влади. Сьогодні це є актуальним завданням усіх організацій у XXI ст., що базується на гуманістичних засадах усієї сукупності соціальних відносин – економічних, політичних, соціальних, культурних. Цей потужний інструмент доцільно використовувати і на користь органів влади. Одним із напрямів формування позитивної організаційної культури органів державної влади є забезпечення визначеності дій при виконанні типових операцій за рахунок впровадження порядку надання державних управлінських послуг та інших процедур. Чітко визначений алгоритм роботи щодо вчинення управлінської процедури можна вважати стрижнем бажаної організаційної культури органів державної влади при вчиненні процедур. Особлива його цінність полягає в системному підході до вчинення процедури.

Культура організаційного управління, як управлінський феномен, сприяє етичному способу вирішення життєво важливих питань, задає певний стандарт якості управління.

Обов'язковими елементами формування позитивної організаційної культури можна вважати: вдосконалення стилю керівництва; введення стимулюючої системи винагороди; оптимізацію навчання кадрів;

упровадження прогресивної кадрової політики; приділення адекватної уваги робочому оточенню; побудову системи внутрішнього PR тощо. Зазначимо, що організаційна культура є предметом розвитку і змін протягом усього циклу функціонування організації.

Сьогодні організаційне управління розглядається як складова частина ринкових реформ, умова розвитку державного управління. Його культура є домінуючою константою злагодженості у суспільстві, поступовості та передбачуваності подій. За сприятливих умов організаційна культура може гуманізувати бюрократичний апарат й пристосувати його до служіння державі та суспільству.

Головна мета впровадження організаційної культури полягає у досягненні однаковості фахівців при прийнятті рішень. Організаційна культура передбачає передбачуваність і керованість поведінки, тактичну або стратегічну спрямованість. При цьому, об'єктом її впливу є люди. Крім того, організаційна культура дозволяє впроваджувати, а також допомагає дотримуватися стандартів якості в управлінні. Особливо це стосується вчинення типових процедур, які надаються суб'єктами державного управління та місцевого самоврядування в найбільш забюрократизованому секторі державного управління. При цьому треба враховувати, що зарегульованість процесу вчинення процедури спрямована на виконавчий орган, і в ніякому разі не на ініціатора.

Сучасні керівники розглядають культуру своєї організації як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу підлеглих і полегшувати продуктивне спілкування між ними. Вони прагнуть створити власну культуру для кожної організації так, щоб усі службовці розуміли і дотримувалися її.

Як відомо, організації з яскраво вираженою організаційною культурою набагато ефективніше використовують людські ресурси. Організаційна культура є однією з найбільш ефективних засобів залучення та мотивації працівників. У момент, коли працівник задовольняє потреби першого рівня одразу ж виникає потреба в іншому: становище в колективі, спільності цінностей, нематеріальної мотивації. Організаційна культура як інструмент управління спрямована на те, щоб інтерес працівника діяти певним чином став його «кровним інтересом».

Отже, організаційна культура: сприяє підвищенню ефективності функціонування органу державної влади; формується або не усвідомлено, або ініціюється керівництвом; може і повинна змінюватися з часом; повинна відповідати стратегічним потребам будь-якої організації.

Бібліографія:

1. Бабич О. Основні засади створення організаційної культури як інструменту управління / О. Бабич // Вісник національної академії державного управління при Президентові. – 2003. – № 2. – С. 449 – 456.

2. Бабич О. Організаційна культура як чинник підвищення ефективності державного управління / О. Бабич // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць Одеського регіонального інституту державного управління. – Вип. 1 (17). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2004. – С. 142-154.

Назар ГРАБАР

слухач магістратури за спеціальністю
«Менеджмент»

(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Скочиляс С.М.)

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Основною умовою ефективного функціонування підприємства є належна організація процесу управління витратами, який у ринкових умовах є визначальним напрямом підвищення ефективності виробництва. Сучасне підприємство потребує гнучких систем аналізу і контролю своїх підрозділів та оцінки роботи їх керівників. Особливо ускладнюється цей процес в умовах управління великими компаніями зі складною організаційною структурою.

Питанням управління витратами присвячено праці таких вітчизняних учених, як П.Й. Атамас, Л.П. Батенко, І.О. Бланк, О.С. Бородкін, Ф.Ф. Бутинець, Б.І. Валуєв, С.Ф. Голов, А.П. Гречан, М.Г. Грещак, З.В. Гуцайлюк, В.М. Добровський, В.В. Лук'янова, В. Є. Москалюк, Л.В. Нападовська, С.Н. Петренко, М.С. Пушкар, В.П. Савчук, В.В. Сопко, Л.А. Сухарєва, Ю.С. Цал-Цалко, М.Г. Чумаченко.

Водночас слід зазначити, що, незважаючи на чималу кількість публікацій з даної тематики, методичні та практичні аспекти створення ефективної системи управління витратами, які б урахували специфіку функціонування окремих суб'єктів господарювання, висвітлені недостатньо.

Механізм функціонування системи управління витратами та його організаційні форми залежать від розмірів підприємства, галузевих особливостей, стратегічних цілей. Управління витратами не є самоціллю