

Список використаних джерел:

1. Ткаченко В. І. Історія розвитку та сучасний стан первинної медичної допомоги за кордоном та в Україні, нормативно-правова база впровадження сімейної медицини в Україні. URL: [file:///C:/Users/user/Downloads/simmed_2015_3_6%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/simmed_2015_3_6%20(3).pdf)
2. Файда М. М. Майбутнє – за сімейним лікарем. *Нова медицина*. 2004. № 4. С. 4–5.
3. Черняхівський Є. «За» і «проти» сімейної медицини. URL: <http://golosukraine.com/publication/suspilstvo/zdorovya/23359-za-i-proti-simejnoyi>

Антон УДИЧ

здобувач освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла МЕЛЬНИК

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ ЯК ОБ’ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ

У сучасних змінних умовах функціонування для того, щоб забезпечити відповідність своєї діяльності потребам ринку і споживачів, зберегти власну стабільність, практично реалізовувати урядові стратегії будь-яким організаціям необхідно ініціювати і здійснювати організаційні зміни.

У загальному варіанті, під організаційними змінами розуміють будь-яку зміну в одному або кількох елементах організації (рівня спеціалізації, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації) на будь-якій стадії її життєвого циклу, що може проявлятися в перетворенні потенціалу організації та в зміні розмірів, масштабів та цілей її діяльності [1].

За певного спрощення можна стверджувати, що зміни в організаціях обумовлені їх реакцією на розвиток навколишнього середовища, процеси, які у ньому відбуваються. Тобто, зміни є процесом поступового переходу організацій на інший рівень.

Професори Гарвардської школи бізнесу М.Бієр та Н.Норія описали два концептуальних підходи до управління змінами: перший робить акцент на організаційних стратегіях, структурах і системах, тобто “жорстких елементах” (hardware) організації, які можуть бути легко змінені згори вниз і здатні принести швидку фінансову віддачу (автори назвали цей підхід “Теорія Е”); другий робить акцент на зміні співробітників організації (“Теорія О”). Важливо відзначити, що, описавши “Теорію Е” і “Теорію О”, М. Бієр та Н. Норія запропонували на практиці використовувати їхню комбінацію для досягнення максимального

ефекту при здійсненні організаційних змін [2].

Підтримуємо думку автора праці [3] стосовно того, що «якщо ж говорити в цілому, то сучасна теорія управління змінами є частиною загальної теорії організації, оскільки в теорії організації досить детально висвітлюються питання розвитку і зміни організацій, розглядається можливість управляти організаційними змінами. Однак, єдиної або домінуючої теорії організації не існує. Можна говорити про те, що існують кілька основних напрямів цієї теорії, деякі з яких перетинаються і можуть доповнювати одне одного».

Приміром, у літературному джерелі [4] вказано, що «М. Ханнен і Дж. Фрімен запропонували таку класифікацію теорій організації в основу якої було покладено механізм здійснення організаційних змін:

- селекційні теорії, що описують розвиток і зміну організацій в логіці природного відбору і селекції соціокультурних зразків поведінки організацій;
- балансові теорії, що поєднують раціонально-адаптивні та раціонально-адаптуючі концепції, що базуються на принципі забезпечення рівноваги із зовнішнім середовищем;
- теорії випадкового розвитку, у яких розвиток описується як результат дії множини слабо контрольованих чинників, а результати цього процесу слабо корелюють як з поставленими цілями, так і з вимогами зовнішнього середовища».

Погоджуємося з позицією автора праці [5], що до цієї класифікації доцільно також додати теорії природного розвитку організації, які розглядають зміни в організації, здебільшого, як ендогенні, тобто як внутрішньо запрограмований процес.

Отже, управління організаційними змінами є процесом, що робить можливим для організації модифікувати будь-яку її підсистему або частину її структури, щоб у такий спосіб ефективно діяти у постійно мінливому зовнішньому середовищі і у сфері її функціонування.

Визначимо наступні особливості управління змінами в організаціях.

По-перше, об'єктом управління організаційними змінами повинні бути самі організації та їхні співробітники, тому необхідно змінювати як організаційні стратегії, організаційні структури, так і організаційну культуру. Причому, для організацій зміни організаційних стратегій і оргструктур мають бути такими, щоб підтримувати зміни організаційної (корпоративної) культури.

По-друге, необхідно за допомогою прийняття відповідних нормативно-правових актів, створення цільових фондів, інформаційної та мережевої інфраструктури і реалізації програм підтримки зон розвитку, реалізовувати процес створення, підтримки та інституціоналізації "організаційних ніш", у яких починається послідовне здійснення змін.

По-третє, оскільки утворення нових організаційних ніш сприяє формуванню нового набору ресурсів, доступ до якого для організацій зумовлений застосуванням нових, відмінних від традиційних підходів до здійснення своєї діяльності, – необхідне надання організаціям часткової або повної самостійності, що дозволить управляти організаційними змінами зсередини за умови наявності кваліфікованих у цьому питанні керівників і фахівців.

По-четверте, з урахуванням того, що розроблення й імплементація нових зразків діяльності в організаціях вимагає часу, процес здійснення організаційних змін повинен реалізовуватись поетапно, з можливістю оцінювання результатів кожного етапу і здійснення в разі потреби відповідного коригування.

Стосовно того, що організаційні зміни є об'єктом управлінського впливу в органах публічної влади, вкажемо на наступне.

Традиційно залежно від форм публічної влади Конституція України чітко розмежовує дві підсистеми органів публічної влади (ст. 118, 119, 140, 143) – органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Відповідно до положення ч. 1 ст. 5 Основного Закону, народ здійснює свою владу як безпосередньо, так і через органи державної влади і місцевого самоврядування. Це означає, що й органи державної влади, і органи місцевого самоврядування – це, по суті, органи влади народу, незважаючи на різні форми здійснення цієї влади [6].

Як зазначає автор літературного джерела [7], «функціонування органів публічної влади в Україні потребує комплексного реформування відповідно до загальноприйнятих європейських демократичних цінностей, принципів, зокрема, децентралізації, деконцентрації, дерегулювання і субсидіарності... Реформаційні перетворення публічної влади не повинні бути самоціллю. Її реорганізація має стати виконанням суспільного замовлення на ефективні, відповідальні та відкриті інститути виконавчої влади та місцевого самоврядування, а відтак і на належне врядування. Вирішення проблеми функціонування публічної влади в Україні має відбуватися крізь призму національних інтересів та інтересів кожної конкретної людини. Вона має стати не політичним кроком, а відповіддю на реальні очікування громадян».

Крім того, процес управління організаційними змінами та його вдосконалення в органах публічної влади повинен зосереджуватись на:

- вдосконаленні соціальної підсистеми цих органів;
- покращенні якісних характеристик внутріорганізаційних процесів, а також послуг, що надаються цими органами;
- професіоналізації кадрів;
- вдосконаленні підсистеми організаційної культури.

Список використаних джерел:

1. Воронков Д. К. Інтеграція підходів до управління змінами на підприємстві. "Економіка. Менеджмент. Підприємництво". Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Видавництво СХУ ім. В. Даля, 2010. № 22 (II). С. 152–158.
2. Kotter J. P. Leading Change/ Harvard Business Press, 1st edition, 1996. 208 pages. URL: <http://www.kotterinternational.com/kotterprinciples/ChangeSteps.aspx>
3. Батенко Л.П. Управління проектами: навч. посіб. Л.П.Батенко, О.А.Загородній, В.В.Ліщинська. К.: КНЕУ, 2003. 231 с.
4. Холя Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб: Питер, 2001. С. 414.
5. Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р., Мердик Р. Управление и организация в сфере услуг: Теория и практика. 2-е изд. Пер. с англ. под ред. В.В.Кулибановой. СПб.: Питер, 2002. 326с.
6. Цибульник Т. Деякі проблемні питання взаємодії органів публічної влади щодо протидії рейдерству. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/12/31.pdf>
7. Сахань О.М. Проблеми функціонування публічної влади в Україні. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1260/1/Saxan_vlada.pdf

Ольга УРБАНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

**СУТНІСТЬ ТА СПЕЦИФІКА ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

Одним з пріоритетних завдань, що постають перед органами влади всіх рівнів на сучасному етапі розвитку нашої країни є побудова ефективної системи соціального захисту населення, здатної вирішувати назрілі соціальні проблеми як в короткостроковій, так і довгостроковій перспективі. Це впливає з положень Конституції України, у відповідності до яких держава зобов'язується вживати відповідних заходів, спрямованих на соціальний захист громадян, які б забезпечували належний рівень життя.

Зростаючі вимоги до діяльності органів соціального захисту населення, можуть бути забезпечені на основі їх системної організації, яка передбачає:

- дотримання принципів утворення, побудови і єдності діяльності;
- чітке закріплення цілей і завдань діяльності;