

державного управління та державної служби, держави і суспільства в цілому.

#### *Література:*

1. Грицяк Н.В., Гущенко В.О., Протасова Н.Г. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів. –Київ, 2013.

2. Кабмін ліквідував 150 управлінь Пенсійного фонду. – [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2015/12/18/572886/>

3. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року № 1055 «Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України»

4. Яцуба В, Кадрове забезпечення державної служби – важливий фактор державотворення // Вісн.: Актуальні проблеми підвищення кваліфікації державних службовців. – К.: УАДУ при Президентові України, 1996. – с. 16.

#### **Ірина ПАЦУЛА**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

( науковий керівник: д. е. н., професор кафедри менеджменту  
та публічного управління Мельник А. Ф. )

### **МЕХАНІЗМ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Ефективний менеджмент передбачає чітку регламентацію для встановлення меж, рамок діяльності державних органів, установ, організацій і підприємств. Результатом цього є регламент, який являє собою сукупність правил, положень, що визначають порядок роботи будь-якої організаційної системи, а також проведення офіційних заходів, нарад, засідань і ін., місце управління на кожному рівні ієрархії, місце в системі суспільного виробництва тощо. У зв'язку із децентралізацією та об'єднанням територіальних громад актуальним є питання перегляду регламентів, які існують на даний час.

Різносторонність та багатогранність процесу регламентування праці персоналу організацій знайшла своє відображення у працях багатьох науковців. Питання, що стосуються науково-методичних форм організацій праці та регламентації трудової діяльності працівників докладно відображені в працях вітчизняних фахівців (В. В. Травіна, В.А. Дятлова,

Г.Г. Мелікьяна, Р.П. Колосової) та широко представлені у навчальній літературі російських авторів (Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна).

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування механізму регламентування діяльності персоналу в організації.

Регламентування - це процес встановлення регламентів, або сукупності правил, положень, які визначають порядок діяльності організації, структурних підрозділів, окремих працівників [1, с. 112].

Результатом організаційної регламентації стає перелік правил, процедур, оформлених у вигляді фірмового стандарту, положення, інструкції, методики, організаційної карти, схеми, таблиці, графіка. Для цих документів характерна багаторазовість їх застосування. Вони призначені для однорідних і повторюваних робіт [2, с. 79].

Діяльність органу місцевого самоврядування передбачає використання стандартів, положень, інструкцій. Їх використання засновано на однозначності виконання, обмежує прояв ініціативи виконавців.

Документи організаційного регламентування забезпечують чітке розмежування завдань, функцій і прав кожної ланки або працівника управління з урахуванням специфічних умов діяльності, що дозволяє виключити дублювання і паралелізм в роботі, сприяють підвищенню відповідальності та зміцненню дисципліни у всіх ланках управління, створює нормативно-правову основу для прийняття заходів дисциплінарного і матеріального впливу на осіб, які не виконують покладених на них обов'язків або затягують вирішення питань [3, с. 143].

Значення документів організаційного регламентування полягають в тому, що вони надають вирішенню організаційно-практичних питань системного характеру, дозволяють уникнути випадковостей і визначити напрями діяльності [1].

Посадові обов'язки робітників регламентуються робочими інструкціями, змінними завданнями, правилами експлуатації устаткування, правилами техніки безпеки, технологічними картами, інструктивними настановами майстра або технолога.

В контексті регламентування праці персоналу організації важливе значення мають методичні підходи, які використовуються до формування його системи [3, с. 206].

За роллю в процесі управління виділяють три основні групи організаційно-адміністративних методів: регламентуючі, розпорядчі та дисциплінарного впливу [4, с.87]. Можна виділити три способи цілеспрямованого управління моделями поведінки працівників залежно

від жорсткості регламентації (регламентуючі методи): правила, норми і традиції [ 2, с.43].

В органах місцевого самоврядування регламентація посадових обов'язків і визначення вимог щодо трудових ресурсів в організації здійснюється в основному на підставі посадових інструкцій. Для підвищення результативності регламентування тут доцільним була б також розробка кваліфікаційних карт, карт компетенції, професіограм і психограм.

Ефективному управлінню органом місцевого самоврядування, тісній взаємодії всіх підрозділів і служб, виключенню дублювання в роботі сприяла б модернізація нормативних документів, що регламентують діяльність, та чітко визначають функції та повноваження кожного підрозділу і положень адміністративно – територіальної реформи.

В умовах адміністративно – територіальної реформи правильна регламентація посадових обов'язків повинна виступати гарантом успіху, розкривати особливості виконання конкретних функцій в організації, рекомендувати прогресивні способи виконання окремих операцій і робіт.

#### *Література:*

1. Баклан О.П. Сучасний критерій ефективності поліпшення якості менеджменту / О.П. Баклан / Актуальні проблеми економіки. - 2008.- № 9. - с. 149-150;
2. Гроув Э.С. Высокоэффективный менеджмент / Гроув Э.С. – М: Филинь, 2006. – 278 с.;
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / Єсінова Н.І. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.;
4. Занфірова Т.А. Теоретичні питання договірного регулювання трудових відносин у сучасних умовах // Економіка та держава. – 2006. - № 2. – с.97-99.
5. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як – К.: Кондор - Видавництво, 2013. – 278с.

**Андрій ПЕТРИШИН**

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту

та публічного управління Велещук С.С.)

## **МЕХАНІЗМ ПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ**

Інноваційність функцій і завдань, покладених на органи державної влади та органи місцевого самоврядування у різноманітних сферах діяльності, актуалізують необхідність отримання якісної професійної підготовки персоналу та її постійного удосконалення для нормативно-правового, організаційно-розпорядчого та консультативно-дорадчого забезпечення діяльності цих органів. Тому, для того, щоб ефективно управляти змінами в різних сферах суспільного життя, в багатьох західних країнах чимала увага приділяється підготовці кадрів для державної служби. Службовці повинні мати спеціальний рівень професійної підготовки, оскільки професійна підготовка є однією з найефективніших методів вирішення даної проблеми.

Професійна діяльність державного службовця вимагає сьогодні не тільки ґрунтовної підготовки у сфері державного управління, а й обізнаності в різних галузях науки, культури, економіки, суспільно-політичного життя, широкого кругозору і кола інтересів, певних професійних і людських якостей. Тому загальнокультурний рівень, що містить у собі і загальноосвітній рівень, державного службовця є тією основою, на якій розгортається його професійна діяльність.

Підвищення ефективності роботи державних службовців нерозривно пов'язане з розвитком міждисциплінарного підходу до їх освіти орієнтованого на розвиток у майбутніх чиновників системного мислення, комунікабельності, уміння працювати в команді, самостійності і ініціативності.

Не дивлячись на різноманітність стилів державного управління, проблема підвищення якості роботи державного апарату актуальна для багатьох країн. Особливості підготовки державних службовців є дуже актуальною темою в наш час, оскільки для того, щоб система управління працювала ефективно, необхідно приділяти значну увагу підготовці і підвищенню кваліфікації персоналу.

Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників державної служби повинні спиратися на певні принципи і