

Управління персоналом. – 2012. - № 1. – стр. 50-52.

2. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень.—№ 5.—С. 36-70

3. Монастирський, Г. Л. Теорія організації: підручник / Г. Л. Монастирський. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 288 с.

**МЕДВЕДЄВ Юрій**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри державного і  
муніципального управління Монастирський Г.Л.)

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ**

Управлінська діяльність в організації визначається як адміністрування. Адміністрування, читаємо в енциклопедичному словнику, —це управлінська діяльність керівників і органів управління, яка здійснюється здебільшого через накази, розпорядження.

Схоже визначення дає Велика енциклопедія. Вона визначає адміністрування як: 1) управління; 2) формально-бюрократичне управління, що здійснюється лише через накази і розпорядження, командування, ігнорування ролі народу в управлінні. Як бачимо, дане визначення поняття як «управління» зосереджує увагу на засобах його реалізації: наказ, розпорядження. Разом з тим, воно представлено у двох визначеннях – позитивному і негативному: Більше, того, саме негативний варіант визначений чіткіше. Він наголошує на тому, що управління як адміністрування характеризує формалізм у реалізації цього складного виду діяльності, який проявляється в ігноруванні думки, волі, почуттів тих, чиєю працею здійснюється управління. Саме тому адміністративний підхід до управління охарактеризовано як формально-бюрократичний, як командування, тобто як односторонній процес спрямування діяльності іншої сторони з допомогою бюрократичних засобів.

Для того, щоб раціонально управляти організацією в цілому,

необхідно в першу чергу навчитись раціонально управляти людьми, а для цього – запровадити такі регулюючі умови, в межах яких будь-який працівник організації приймаючи правильні рішення в конкретній ситуації, завжди зміг би найбільш повно задовольнити і свої інтереси. Тільки в цьому випадку він, не зможе йти проти самого себе і своїх інтересів, починає відчувати потребу в досягненні високих результатів своєї праці, а отже його поведінка стане раціональною по відношенню і до організації. І тільки у цьому випадку є сенс говорити про раціональне управління організацією в цілому.

Отже, раціональне управління будь-якою організацією праці можливе тільки тоді, коли одночасно здійснюється раціональне управління працею персоналу і раціональне управління технічними ресурсами, які забезпечують цю працю. Аналіз літератури показує, що проблеми управління, як правило, пов'язані з тим, що не виконується ця необхідна умова раціонального управління організацією праці: управління трудовими ресурсами є вкрай не раціональним. Тому, надмірно утруднюється і управління матеріально-технічними ресурсами. Отже, раціональне управління персоналом організації передбачає раціональну організацію праці її персоналу, у нашому випадку це праця управлінського персоналу. Крім названих вище особливостей управлінської праці, які вказують на те, що управлінська праця є специфічним видом діяльності, який виділився в результаті суспільного поділу, спеціалізації та кооперації праці, додамо ще ряд: вона безпосередньо не створює певних споживчих вартостей; продуктом управлінської праці є рішення.

Таким чином, у широкому значенні управлінська праця – це праця з управління, у вузькому – праця управлінця. Раціонально управляти означає вести організовану групу до мети, правильно і послідовно реалізуючи функції менеджменту: цілеутворення (будь-яка діяльність повинна розпочинатись з визначення мети діяльності); планування (потрібно здійснити прогнозування, розробити стратегію досягнення мети, визначити програму дій, розрахувати строки і стандарти, визначити джерела фінансування); організація (розробити організаційну структуру, поділити повноваження, розробити процес прийняття рішень, визначити комунікації); координація (забезпечити узгоджений діяльності

структурних підрозділів і працівників); мотивація (вияснити потреби персоналу, визначити методи стимулювання, що дозволили б врахувати потребу кожного працівника); контроль (визначити стандарти результатів, забезпечити їх вимірювання, провести оцінку результатів).

Отже, організація управлінської праці – порядок, правила службової поведінки працівників управління, спрямовані на виконання поточних і перспективних завдань керівниками, фахівцями та іншими працівниками відповідно до посадових інструкцій і положень про структурні підрозділи.

### **МЕДВІДЬ Дмитро**

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри державного і муніципального управління Дракохруст Т.В.)

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ У РАЗІ ВИНИКНЕННЯ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ**

На території України створено потужну техносферу, навантаження якої на навколишнє природне середовище в 4-5 разів перевищує аналогічні показники у розвинутих країнах світу. Ситуація обтягується підвищенням частки застарілих технологій і обладнання, зниженням рівня модернізації та оновлення виробництва, кризою в економіці. У структурі техносфери велика роль належить потенційно небезпечним підприємствам. Це є одним із чинників більш потужних і все більш небезпечних аварій і катастроф, що несуть загрозу для населення, економіки, окремих підприємств, установ і організацій та їх персоналу [1].

Надзвичайна ситуація є спричиненою джерелом небезпеки ситуацією, за якої на господарському об'єкті порушуються нормальні умови життя та діяльності людей, виникає загроза їх життю чи здоров'ю, а також завдається шкода майну.

На сьогодні в Україні не створена адекватна потребам суспільства система забезпечення захисту персоналу в умовах надзвичайних ситуацій. Така система повинна базуватися на відповідних соціально-економічних, організаційно-правових і технічних засобах щодо захисту