

Водночас досконале законодавство, що встановлює процедуру, механізм забезпечення та захисту доступу до інформації, чітке визначення доступу до інформації є гарантією реалізації права на доступ до інформації, попередження порушень з боку влади щодо надання громадянам повної та достовірної інформації.

Так як інформаційне коло безперервно зростає, кількість засобів розповсюдження інформації збільшується, вивчення якості і можливостей надання публічної інформації потребує постійного його вивчення та удосконалення.

Публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, що була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у володінні суб'єктів владних повноважень, інших розпорядників публічної інформації, визначених Законом України “Про доступ до публічної інформації” [1].

Щодо діяльності органів державної влади, то вона має ґрунтуватися на певних принципах. А саме, містити в собі відкритість, як оприлюднення та доступ для громадян інформації про діяльність, а також надання публічної інформації на вимогу громадян.

Сфера доступу до публічної інформації є новою для України, тому ще існують прогалини як на законодавчому рівні, так і в роботі працівника, який відповідальний за роботу з інформаційними запитами. Спеціаліст відділу роботи з питань забезпечення доступу до публічної інформації здійснює свою діяльність виключно відповідно до чинного законодавства, а також покладаючись на власний досвід. Також значно погіршує можливість надання публічної інформації громадянам недосить широко розповсюджена мережа Інтернету, а тому і необізнаність громадян в ряді можливостей щодо доступу до публічної інформації.

В цьому контексті необхідно наголосити про можливі заходи з покращення виконання органами державної влади вимог Закону України «Про доступ до публічної інформації»:

- створення у всіх, без винятку, органах державної влади підрозділів, які б організували роботу щодо доступу до публічної інформації та роботи з публічними запитами;

- встановити, що персональну відповідальність за своєчасне надання відповідей на запити на інформацію несуть керівники підрозділів, яким доручено цю роботу;

- покращення взаємозв'язку органів державної влади та

представників громадськості;

- розширення кордонів з забезпеченням послуг Інтернет;

- ознайомлення громадян з можливостями щодо отримання публічної інформації.

Таким чином, для удосконалення механізму надання публічної інформації та роботи з публічними запитами в органах державної влади необхідно максимально спростити механізм надання публічної інформації, розпорядниками якої є органи державної влади та удосконалити організацію роботи структурних підрозділів, відповідальних за надання публічної інформації та роботи з публічними запитами.

*Література:*

1. Закон України „Про доступ до публічної інформації” від 13.01.2011 р. № 2939-VI (за станом на 13.01.2011) // Відомості Верховної Ради України, 2011, № 32, ст. 314.

**Ольга ЧОРНОУС**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

### **УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Однією з основних проблем управління сучасним підприємством або організацією є їх швидкий розвиток і зміна у відповідності до сучасних ринкових принципів функціонування та зростаючими вимогами суспільства. Зовнішні умови функціонування сучасної організації стосуються різних показників її діяльності, вимагають гнучкості системи управління, а значить і ефективної організаційної структури – як одного з її найважливіших елементів [2, С.118].

Зміни в залежності від їх глибини і характеру варіюються від незмінного функціонування до повної перебудови організації, коли відбувається її фундаментальна зміна. Кожен вид зміни обумовлений викликами, що відбуваються у зовнішньому середовищі, а також сильними і слабкими сторонами самої організації. На думку Д. Бодді і Р. Пейтон, організаційні зміни зачіпають такі елементи організації, як: цілі, технологію, людей, культуру, структуру, владу.

Організація і управління більшої вітчизняних підприємств не відповідає потребам не тільки світового, але і українського ринку. Це призводить до неефективності управління, в результаті чого організація

опиняється в кризовому стані збитковості чи банкрутства, що в свою чергу це уповільнює економічний розвиток країни в цілому і ускладнює боротьбу українських підприємств із зарубіжними конкурентами.

Разом з тим, рішення проблем розвитку і зміни організацій важливо не тільки для збиткових, але й для успішних, які динамічно розвиваються, організацій. В даний час процес впровадження змін в організаціях і установах стає новим концептуальним підходом до управління. У зв'язку з цим особливої важливості набувають процеси змін всієї системи функціонування організації, її організаційної структури, включаючи процеси, людей, споживачів, а також різні моделі і методи їх практичного втілення.

Зміни в організації передбачають зміну однієї або більше внутрішніх перемінних в цілях організації, структурі, завданнях, технології і людському факторі. Проводячи зміни в організації керівник повинен пам'ятати, що всі перемінні взаємопов'язані. Для виживання організації керівництво повинно оцінювати і змінювати свої цілі у відповідності зі змінами зовнішнього середовища і самої організації. Структурні зміни - одна із розповсюджених форм змін в організації. Вони необхідні коли проходять значні зміни в цілях і стратегії та суттєво впливають на людську компоненту, що є причинами опору таким перемінам. Зміни в технології і завданнях приводять до зміни процесу і графіку виконання завдань, впровадженню нового устаткування і методів роботи, зміни нормативів і самого характеру роботи. Ці зміни викликають, як правило, перегляд планів, потребують модифікації структури і робочої сили. Зміни в людях охоплюють технічну підготовку, зміни у груповому спілкуванні, мотивацію, лідерство, оцінку якості роботи, підвищення кваліфікації керівного складу, формуванню груп. Для успішного проведення змін у самих працюючих, необхідно їх скоординувати з іншими змінами.

В організаціях зазвичай використовують такі методи управління змінами, як примусовий, адаптивний, кризовий та управління супротивом.

Примусовий метод є не дуже популярним, але використовується в умовах крайньої терміновості, коли виникає потреба швидкого отримання результату. Проблемами використання даного методу є: висока конфліктність процедури проведення змін, відсутність їх підтримки, великий супротив нововведенню та невідпрацьованість механізмів його подолання. Ці недоліки можуть бути усунуті за умови швидкого налагодження взаємодії керівництва організації з працівниками

і узгодження з ними підходів до проведення змін.

Адаптивний метод впровадження змін характеризується послідовністю, поступовістю, можливістю залучення значної кількості працівників. Цей метод використовується для проведення змін, що ініціюються керівниками різних рівнів та працівниками організації, дозволяє забезпечити гнучке реагування на вплив зовнішніх факторів, створює можливість подолання супротиву за допомогою компромісів, угод і договорів.

Кризове управління використовується в організаціях у випадку крайньої необхідності. В кризовій ситуації поведінковий супротив змінам зазвичай змінюється підтримкою реформ, але в такій ситуації збільшується ймовірність прийняття неправильних рішень, так як керівник діє в мовах дефіциту часу.

Метод управління супротивом є середнім варіантом, який прийнятний в умовах помірної терміновості, але забезпечує позитивний ефект за певний інтервал часу. Якщо необхідність перетворень зростає, метод набуває примусового характеру, і навпаки, коли керівництво володіє резервом часу, він набуває риси адаптивного. При реалізації даного методу процеси планування і реалізації проектів здійснюються паралельно.

Для того, щоб зменшити потенційно можливий супротив, доцільним є об'єднання працівників у творчі робочі групи, які сприятимуть проведенню змін, залучення до розробки програм проведення змін широкого кола працівників, проведення серед працівників роз'яснювальної роботи, з тим щоб переконати їх в необхідності проведення змін для досягнення визначених цілей.

Таким чином, своєчасне впровадження та реалізація різних змін, ефективне управління ними на всіх етапах розвитку організації є одним із найбільш важливих, успішних факторів досягнення ефективного її функціонування, запорукою загальної довгострокової ефективності та підвищення конкурентоспроможності.

#### *Література:*

1. Виноградова, О.В. Реінжиніринг бізнес-процесів торговельних підприємств: монографія [Текст] / О.В. Виноградова. – Донецьк: Дон дует, 2006. – 186 с.

2. Тарасюк Г. М. Управління змінами в системі управління підприємством // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – №2(52). – С. 287–291