

Вишновецька С.В., Новосельська І.В. - [Навч.-метод. посіб. для студ. юрид. спец.] – К. : ДП Вид. дім Персонал, 2009. — 320 с.

3. Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

Ольга КРЕМІНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

БАЗОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

Сучасні вітчизняні організації змушені здійснювати свою діяльність в умовах постійної зміни зовнішнього середовища, в наслідок чого вони значно більше піддаються ризику виникнення кризових явищ, які несуть для них негативні наслідки. Тому перед менеджерів організацій постає проблема визначення шляху, способу подолання критичної ситуації, яка вимагає вирішення найбільш оптимальним способом.

Поняття криза в організації може вживатися як, лише в розумінні певних відхилень від його планової діяльності, так і в розумінні його знищення, тобто банкрутства. Розглядаючи будь-яку організацію, як відкриту мобільну систему, слід враховувати вплив на неї факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Розвиваючи цю ідею, сучасна системологія стверджує, що будь-яка система у процесі свого існування може знаходитись у стійкому або нестійкому становищі. За умови в яких діють вітчизняні організації, ситуація нестабільності може швидко перерости в кризу, а тому ефективний антикризовий менеджмент є об'єктивним та ключовим завданням.

Кризи в діяльності організації виникають в процесі взаємодії окремих елементів мікроекономічної системи між собою та із зовнішнім оточенням. Наприклад, коли організація збільшує обсяги продаж, постає необхідність в закупівлі нового обладнання, реорганізації процесу виробництва чи організаційної структури, часто налагоджена структура менеджменту вже є не ефективною і потребує заміни на нову з уточненими цілями та вектором прийняття управлінських рішень.

Науковці до основних системних проблем, які викликають кризову ситуацію в організаціях відносять:

- відсутність довгострокової стратегії, орієнтація на короткострокові результати;
- неготовність до змін попиту і появи на ринку високотехнологічної, високоякісної конкурентної продукції;
- старіння операційної підсистеми, зниження технологічної дисципліни;
- зниження кваліфікації персоналу та його мотивації;
- перевага особистих інтересів менеджерів при зростанні їх впливу на ефективність діяльності організації в цілому;
- недостатнє знання кон'юнктури ринку та тенденцій його зміни;
- низький рівень інструментарію менеджменту.

Отже, в сучасних умовах поняття антикризового управління набирає неабиякого значення. Початком такого управління є виявлення ранніх ознак кризи та ідентифікація фінансового стану підприємства: нормальне, передкризове, кризове і неплатоспроможне (судова процедура банкрутства). Такий моніторинг дозволяє не лише виявити наростаючі кризові явища, а й взагалі запобігти їх появі за допомогою різних функцій менеджменту: планування, перепланування, мотивації, організації та координації.

Особливе місце в діяльності менеджера підприємства займає проблема управління кризовими ситуаціями, вирішення якої дозволяє уникати непередбачених тенденцій і знижувати негативні наслідки. Одна з основних цілей менеджменту полягає у тому, щоб мінімізувати кількість таких проблем шляхом вибору відповідних форм, методів і засобів управління, що дозволяють одержувати визначені гарантії від ймовірних помилок. Таким чином, у діагностиці кризи об'єктом є економічна підсистема організації.

В аспекті дотримання принципу системності до впровадження і реалізації технологій антикризового управління в діяльності організацій нами пропонується вдосконалення організації управління організацією через скорочення числа ланок і рівнів управління; централізація або децентралізація функцій управління залежно від конкретних умов; розробка нових функціональних положень, що зменшують дублювання функцій; звільнення малокваліфікованих керівних працівників або підвищення їх кваліфікації; створення нових функціональних підрозділів, відповідальних за фінансове оздоровлення організації; впровадження ефективного інформаційного забезпечення; розробка методів мотивації управлінського персоналу в результатах діяльності організації; впровадження заходів щодо зниження документообігу (зменшення

бюрократизації в апараті управління); поліпшення організаційної структури управління.

Вдосконалення системи бухгалтерського обліку, як документаційного індикатора виникнення кризових ситуацій, ми вбачаємо через проведення переоцінки майна у зв'язку із зміною ринкових умов, складання податкового календаря, впровадження інформаційних програм по обробці бухгалтерських документів і наданню VIP-інформації для менеджерів.

Також доцільним є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації як попереджувального чинника щодо виникнення кризових ситуацій та превентивного заходу комплексної технології антикризового управління.

Василь ЛЕСИК

слухач магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Буяк А.Є.)

СУЧАСНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАРЄРИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Виклики, що постають нині перед вітчизняним державним управлінням та системою державної служби, свідчать про нагальну потребу в глибоких наукових дослідженнях державного управління як науки та мистецтва. Такі дослідження необхідні як для модернізації держави в цілому, так і для оновлення сучасної управлінської парадигми, оскільки від готовності та якісних характеристик кадрів державної служби безпосередньо залежить ефективність вирішення усіх проблем, що виникають у процесі функціонування Української держави.

У такому контексті проблема сутнісної трансформації та оновлення поняття «кар'єра державного службовця» стає особливо вагомим та значущим як одна з центральних проблем управління людськими ресурсами у сфері державного управління.

Особливого значення проблематика усвідомлення поняття «кар'єра державного службовця» набуває в процесі реформування державної служби, спрямованого на становлення професійної, ефективною та результативною когорти професіоналів, здатних чесно та неупереджено служити українському народові та державі і давати гідну відповідь на