

балансових зв'язків, у тому числі міжрегіональних, міжгалузевих тощо;

– підвищення ефективності діяльності на основі оцінки й регулювання інвестиційної діяльності регіонів, галузей тощо;

– забезпечення умов додержання нормативів та критеріїв на основі оцінки їх виконання;

– підвищення ефективності діяльності на основі статистичного прогнозування.

Обґрунтовуючи управлінські рішення органів державної влади слід враховувати, що для окремих функцій державного управління важко виробити чіткі й однозначні рекомендації та правила тому, що вони нерідко формулюються в умовах недостатньої та викривленої інформації.

Бібліографія:

1. Мельник А., Ціщик Н. Статистичні оцінки у системі інституційного забезпечення розвитку домогосподарств / А. Мельник, Н. Ціщик // Вісник ТНЕУ– 2010. – №3. – С. 24-34

2. Ціщик Р. Проблеми організаційного забезпечення статистичного обслуговування досліджень, які стосуються стану та тенденцій розвитку сектору домашніх господарств України / Роман Ціщик, Наталія Котис // Економічний аналіз : зб. наук праць каф. екон. аналізу і статистики Терноп. нац. екон. ун-ту. – Тернопіль, 2012.– Вип. 10, ч. 2.– С. 110-113.

Вікторія ПОПИК

слухачка магістратури за спеціальністю

«Публічне управління і адміністрування»

(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Августин Р.Р.)

РЕФОРМУВАННЯ ФУНКЦІЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР В УМОВАХ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Важливим напрямом реформування функцій та організаційних структур в умовах інформатизації органів управління є періодичне удосконалення власної організаційної структури відповідно до змін в обсязі виконання функцій. При цьому виникає необхідність підтримання системи управління в такому стані, щоб вона була в змозі виконувати функції та завдання, визначені суспільством, державою чи міжнародним співтовариством.

Пошук шляхів удосконалення організаційних структур управління

ведеться в різних напрямках, які можна згрупувати за наступними критеріями: уточнення функцій організації, ступеня їх централізації та децентралізації; розподіл прав та обов'язків між підрозділами й окремими виконавцями в апараті управління; уникнення невиправданого дублювання та багатоступеневості в умовах інформатизації державного управління; раціоналізація системи підпорядкованості та відповідальності за прийняття управлінських рішень.

У зв'язку з цим в організації діяльності управлінських структур виникає ряд проблем, безпосередньо пов'язаних з удосконаленням організаційної структури в умовах інформатизації. Передусім це: виявлення і точне формулювання об'єктивно необхідних функцій систем управління, всіх її рівнів і призначень; складання моделі органу — системи, яка повинна відобразити не тільки організаційно-штатну розстановку сил та засобів, а й канали інформаційних зв'язків між усіма структурними підрозділами та окремими співробітниками, а також між системою та суттєво значимими для неї елементами функціонування зовнішнього середовища; дослідження структурної схеми з метою виявлення дубльованих без потреби, чітко не визначених, надмірно збільшених чи складних каналів інформації.

В процесі діяльності органів управління виникають різного роду відносини, які опосередковують пошук, збирання, систематизацію, обробку, передачу інформації. В управлінській практиці питанню забезпечення інформаційних потреб менеджерів не завжди приділяється належна увага. Це значною мірою пояснюється складністю проблеми формалізації процедури інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень. Чим вища посада менеджера, тим складніше завдання системного забезпечення його управлінською інформацією, тому що розширюється коло напрямів, які має бути охоплено інформаційним забезпеченням, ускладнюється завдання її інтеграції, виникає необхідність враховувати особисті особливості споживача інформації та ін. Від фахівця, який буде виконувати це завдання, вимагається не лише знання можливостей обчислювальної техніки, математичного забезпечення, загальних основ теорії управління, особливостей конкретного виробництва, а й особистих рис відповідних менеджерів, стилю та методів їхньої роботи, вміння налагодити з ними контакти [1, с.10].

Як зазначає Р.Августин електронна взаємодія органів влади із суспільством здійснюється через інформаційні представництва, які покликані реєструвати звернення громадян і організацій та надавати

необхідну інформацію для вирішення перед суспільством і конкретними громадянами певних питань [2, с.104]. В цьому контексті підвищення вимог до ефективності діяльності органів державного управління викликає потребу пошуку нових наукових методів і концепцій більш раціонального використання науково-технічного потенціалу інформатики. Загальною тенденцією організаційно-структурних змін у системі державного управління у зв'язку з інформатизацією нерідко виступає автономне скорочення традиційних ланок поточного планування та управління в першу чергу штатів підрозділів адміністративного апарату, пов'язаних із традиційною канцелярською працею, "паперовою інформатикою", а також допоміжними рутинними операціями та появою нових аналітичних ланок і підрозділів апарату управління.

Варто також враховувати, що причинами, які обумовлюють необхідність перебудови організаційних структур, можуть бути зміни: в об'єкті управління — виникнення нових умов і завдань, підвищення вимог щодо оперативності та якості їх розв'язання; в управляючій системі посилення її технічної бази, підвищення рівня професійної підготовки кадрів управління (зокрема, за рахунок підвищення правової, організаційно-управлінської та комп'ютерної грамотності та культури) [2, с.32].

Як свідчать дослідження Брижко В.М., Гальченко О.Н. [2, с.37] за цих умов йдеться про посилення організаційного забезпечення таких функцій управління, як прогнозування, економічний аналіз, моделювання, розробка алгоритмів і програм, наукові дослідження та розробки, підготовка та перекваліфікація кадрів, концептуальні та проектні розробки, інформаційне обслуговування, технічне обслуговування та супроводження впроваджуваних розробок, їх "доведення", логічне завершення тощо. З посиленням і реформуванням цих функцій в основному і буде пов'язана організаційна перебудова систем організації державного управління.

Бібліографія:

1. Августин Р.Р. Управління інформаційними зв'язками: Навчальний посібник. /Августин Р.Р., Богач Ю.А. – Тернопіль, ТНЕУ. 2013. - 240 с.
2. Августин Р. Р. Електронне врядування як інформаційна база забезпечення взаємодії влади і бізнесу / Р. Р. Августин // Збірник матеріалів доповідей науково–практичної конференції з міжнародною участю «Влада і бізнес: актуальні проблеми партнерства». – Тернопіль, 2013. – С.104-107.
3. Брижко В. М., Гальченко О. Н. : Інформаційне суспільство.

Дефініції... //Під ред. Калюжного. Р. А., Швеця М. Я. — Київ: Інтеграл, 2002 . с.32 -40.

Ольга РИМАР

слухачка магістратури за спеціальністю

«Публічне управління»

(науковий керівник – к.е.н. доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Богач Ю. А.)

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ТА БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах ринкової економіки все більшого поширення набуває концепція постійного нарощування людського капіталу, ключовим елементом якого є професійні компетенції персоналу організації. Адже відомо, що навіть найсучасніше обладнання та високопродуктивна техніка не дадуть бажаного результату при низькій організації їх обслуговування і, навпаки, при ефективній організації праці можна отримати від відповідного технічного оснащення виробництва максимальний результат [1].

При цьому потенційні можливості організації праці для підвищення ефективності діяльності в більшості організацій реалізуються не повною мірою. Причиною цього зазвичай є недостатньо глибоке розуміння самого змісту поняття «організація праці». В першу чергу це стосується керівників структурних підрозділів, які не завжди володіючи інформацією про специфічні особливості організації праці, зводять її лише до підтримки трудової дисципліни. На нашу думку, організація ефективної та безпечної праці в діяльності організації, передбачає не лише підтримку робочої дисципліни і забезпечення безпечних умов праці, а й стратегічне управління персоналом, направлене на підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу організації.

Нарощування і використання інтелектуальних можливостей персоналу організації дає змогу швидко реагувати на вимоги ринку, ефективно реалізовувати свою стратегію розвитку, забезпечувати відтворення капіталу. Забезпечення таких дій можливе лише за умови, якщо праця кожного робітника організації буде розглядатися як унікальна діяльність, яку необхідно заохочувати, постійно удосконалювати з урахуванням змін мінливого зовнішнього середовища.

При цьому ефективність розвитку інтелектуальних можливостей та