

усіх працівників зокрема можливо відразу і не дасть позитивного результату, але підготує персонал до змін в організації, підвищить продуктивність праці, допоможе розкритися творчим здібностям працівників, а це, в свою чергу, буде сприяти виконання суспільної місії даної медичної установи.

Денис КРИЖАНІВСЬКИЙ

здобувач освітньої програми «Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У науковому доробку учених усі наявні механізми управління класифіковано на три типи: механізми-знаряддя (інструменти); механізми-системи (набір взаємопов'язаних елементів); механізми-процеси (послідовність певних перетворень).

Поняття «механізм» і поняття «процес» не можна порівнювати, оскільки процес – це лише послідовність дій, етапів перетворення чого-небудь, а механізм – це значно ширше поняття, яке охоплює різноманітні інструменти, важелі, засоби, стимули управління. Також не доцільно ототожнювати поняття «механізм» з поняттями «знаряддя» чи «інструмент», оскільки до складу механізму управління, окрім інструментів, включено також методи, важелі, політика, правове, нормативне та інформаційне забезпечення тощо. Одне лише існування інструментів не в змозі забезпечити практичну реалізацію управлінського впливу.

Термінологічний аналіз визначень та їх компонентний склад дав змогу автору літературного джерела [1] зробити висновок про те, що механізм управління – це система, призначена для практичного здійснення управління й досягнення поставлених цілей, що має визначену структуру, методи, важелі, інструменти впливу на об'єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням; сутність і структура категорії, як і види механізмів управління, суттєво відрізняються залежно від авторських інтерпретацій.

Розглянемо види механізмів управління, на які вказують за результатами своїх досліджень науковці. Так, не переконання:

- О.Амельницької є організаційний і процесний механізми управління, механізм вироблення менеджменту цілей [2, с. 14];
- Я.Клейнера – психологічний, соціальний, організаційний і структурно-

функціональний механізми [3, с.345];

- Л.Паращенко – механізм розвитку педагогічного персоналу, організаційний механізм управління ліцеєм, механізм розвитку курикулуму, механізм розвитку навчального середовища, механізм менеджменту/фінансування освіти, механізм оцінювання розвитку загальної середньої освіти, механізм цілевизначення та освітньої політики [4, с.306–387].

Отже, види механізмів різноманітні, залежно від основ їх класифікації, але організаційний механізм є притаманним для наведених класифікацій.

Розглянемо сутність організаційного механізму управління як предмета пізнання та вивчення й гіпотетично окреслимо комплекс його різновидів. Організаційний механізм управління трактується як:

- організаційна структура управління, яка становить форму упорядкованості служб і підрозділів суб'єкта господарювання, що забезпечує відповідність їх взаємодії [2, с. 14–15];

- організація діяльності у вузькому розумінні цього слова [5, с. 11];

- організація практичного здійснення управління загальноосвітнім навчальним закладом, що включає об'єкт і суб'єкт управління та взаємовплив між ними; сукупність цілей, завдань, функцій, методів управління, організаційної структури та результати функціонування організації; організація ефективної діяльності організаційної системи, що функціонує в умовах динамічних змін потреб суспільства та нестабільного зовнішнього середовища. При цьому статику організаційного механізму управління ЗНЗ визначають суб'єкти та об'єкти управління, які утворюють організаційно-структурну основу механізму, а динаміку – комплекс інформаційно-комунікаційних зв'язків і взаємодій між ними. До різновидів організаційних механізмів відносять: «...організаційно-структурні, організаційно-технічні, організаційно-економічні, організаційно-адміністративні...[6, с. 1]»;

- організаційний механізм управління інтелектуальною діяльністю, механізм управління організаційним розвитком системи, механізм управління організаційною системою, механізм управління активною системою, механізм самоорганізації управління діяльністю організації, механізм організаційного розвитку системи, механізм розвитку організаційної культури, механізм організаційного розвитку ліцею або колегіуму, організаційний механізм управління розвитком педагогічного персоналу, механізм організації розвитку навчального середовища, організаційний механізм управління діяльністю суб'єктів ліцею тощо [1].

Методологія дослідження механізму організаційного забезпечення діяльності підприємства вимагає його розгляду з позицій системного і цільового підходів.

Застосування системно-цільового підходу до механізму управління

підприємством формується на цільовій підсистемі для кожного з її елементів. Цілі повинні мати кількісний вимір і їхнє досягнення можливе при координуючому спрямуванні зусиль усіх елементів організаційно-економічного механізму. Координувати та коригувати досягнення певних цілей управління підприємством повинні його керівні кадри.

Таким чином, на основі цільового та системного підходів можна дати розширене означення організаційно-економічного механізму забезпечення діяльності підприємства як сукупності процесів та дій щодо створення, забезпечення функціонування і вдосконалення системи економічних відносин між суб'єктами та об'єктами управління для створення умов найефективнішого досягнення цілей підприємства. Завданням такого механізму є досягнення цілей, які відображають ідеальний стан об'єкта управління у майбутньому. Відповідно, усі структурні елементи організаційно-економічного механізму повинні орієнтуватися на досягнення стратегічної мети підприємства.

Опираючись на те, що основу організаційно-економічного механізму формує організаційна структура управління, системно-цільовий підхід до реформування цієї структури полягає у визначенні диференційованої і взаємопов'язаної сукупності дій, необхідних для реалізації кожної кінцевої мети та їхня конкретизація стосовно рівня виконання – на підприємстві чи за його межами. Впровадження системно-цільового підходу щодо формування організаційної структури управління передбачає розвиток відповідного методичного апарату. Проблема формування структури управління повинна розглядатися як з позиції впровадження раціональної цільової системи управління, так і з урахуванням соціальної специфіки підприємства.

Список використаних джерел

1. Калініна Л.М. Організаційні механізми управління діяльністю загальноосвітніх навчальних закладів у змісті підручника для керівника. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/pdf>

2. Амельницька, О. В. Механізми в системі управління виробничогосподарською діяльністю локальних електричних мереж [Текст]. Інновації в державному управлінні та місцевому самоврядуванні: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. Донецьк, 2007. Т. VIII. Вип. 88, серія «Державне управління». С. 11–18.

3. Клейнер, Я. С. Механізми державного управління: підходи до визначення [Текст]. Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. Донецьк, 2007. Т. VIII. Вип. 90, серія «Державне управління». С. 344-345.

4. Паращенко, Л. І. Державне управління розвитком загальної середньої освіти в Україні: методології, стратегії, механізми: моногр. [Текст]. К. : Майстер

книг, 2011. 536 с.

5. Новиков, А. М. Что такое методология и почему необходимо учить студентов ее основам. URL: <http://www.anovikov.ru>

6. Организационный и правовой механизм. URL: http://infomanagement.ru/lekcija/Organizatsionnyi_i_pravovoi_mekhanizm

Діана КУКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ ЯК ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Організація роботи органів місцевого самоврядування направлена на виконання багатьох функцій і потребує застосування додаткових інструментів, які б гарантували прозорість результату. Водночас, на недостатній рівень ефективності діяльності органів місцевого самоврядування впливає достатньо багато недоліків стану сучасного управління. Постає необхідність у впровадженні нових підходів та удосконалення неефективної системи управління, у здійсненні обдуманого, концептуально нового переходу до сучасних методик управління, що потребує системного оновлення діяльності органів місцевого самоврядування. Відтак, якість виконання повноважень посадовцями є запорукою результативності їх діяльності, а недостатній рівень виконання ними функцій погіршує якість управлінських рішень.

У сучасних умовах управління перед керівниками органів місцевого самоврядування постає потреба своєчасно здійснювати прогноз господарської діяльності, визначити ефективність, виявити причини відхилень фактичних навантажень від планових, своєчасно виправити ці відхилення і оптимізувати співвідношення між навантаженням і результатом діяльності. В цьому контексті доцільним є досконалий відбір інформації, аналіз та правильна трактовка одержаної інформації – гарантія прийняття правильних управлінських рішень. Так як для прийняття управлінських рішень керівництво отримує значний обсяг інформації з різних джерел, то має бути застосована вибірковість і поміркованість у її використанні.

Важливо, щоб інформація, отримувана керівництвом для управління, була свідомо обмежена, достатньо структурована та підготовлена з урахуванням