

групи, управляє на основі організованого примусу, навіть до можливості фізичного насильства відносно соціальних груп і окремих людей.

Апарат публічної влади існує й функціонує за рахунок податків з населення і призначений для того, щоб діяти у суспільних інтересах. Але апарат, і, перш за все, його керівництво, відображають інтереси суспільства так, як вони їх розуміють. Так, в умовах демократії апарат лише під тиском громадського суспільства відображає реальні інтереси більшості соціальних груп, а в умовах авторитаризму правителі особисто визначають, у чому полягають інтереси й потреби суспільства.

Публічна влада в Україні виступає у двох формах: державної влади та влади місцевого самоврядування. Для обох форм публічної влади притаманна низка спільних ознак: спрямованість на виконання суспільних завдань і функцій; інституційний характер, тобто функціонування через відповідні публічні інститути (органи публічної влади); легітимність; відособленість апарату, що здійснює цю владу, від населення; об'єднання підвладних за територіальною ознакою; загальність, тобто охоплення владою всіх осіб на відповідній території; безперервність функціонування (за наявності окремих тимчасових органів); універсальність, тобто спрямованість на вирішення усіх справ суспільного значення; обов'язковість владних рішень для всіх суб'єктів на відповідній території; функціонування у правових формах (нормотворчій, установчій, правозастосовчій, контрольній), тобто діяльність за законодавчо встановленою процедурою і оформлення владних рішень правовими актами; можливість використання передбачених законодавством засобів примусу для реалізації своїх рішень; право встановлювати і стягувати загальнообов'язкові податки і збори з населення; самостійне формування бюджету.

Відповідно, система органів публічної влади в Україні – це сукупність установлених Конституцією України органів державної влади і місцевого самоврядування, що забезпечують захист прав, свобод і законних інтересів громадян, безпеку держави й суспільства, вирішують питання соціально-економічного та культурного будівництва.

Розбудова публічного адміністрування в Україні вимагає підвищення ефективності діяльності органів публічної влади. Для того, щоб органи влади могли працювати регулярно та втілювати в життя реформи держави, необхідно створити надійну професійну та висококваліфіковану команду службовців, адже саме від наполегливості та сумлінності людей залежить успіх будь якої справи, досягнення поставлених завдань. Від нового публічного адміністрування очікують

послаблення тиску бюрократичних структур і механізмів управлінського апарату органів влади, більш результативних, ефективних, гнучких і наближених до громадян форм і методів адміністративної діяльності, гласності та прозорості щодо витрачання бюджетних коштів у процесі надання послуг.

Марія ХЛЯН

слухачка магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

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

ОРГАНІЗАЦІЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливим фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємств є ефективна організація ресурсного забезпечення функціональної діяльності організації. Однак на сучасному етапі ресурси, необхідні для здійснення діяльності, зазвичай є обмеженими. Це вимагає: побудови підприємствами системи адміністрування ресурсного забезпечення діяльності; формування ресурсної стратегії їх розвитку та стратегії залучення ресурсів у роботу цих підприємств.

Дослідженням питань ресурсного забезпечення займалися такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як: Б.Твісс, Й.Шумпетер, І.Александров, Р.Горшков, М.Денисенко, С.Ілляшенко, Н.Краснокутська П.Микитюк, М.Пашута, В.Стадник. Однак, не зважаючи на наявність наукових досліджень, питання організація ресурсного забезпечення функціональної діяльності організації залишаються найбільш проблемними на практиці, що й обумовлює актуальність дослідження.

Метою організації ресурсного забезпечення функціональної діяльності організації є створення і налагодження взаємозв'язку між виробництвом й інноваційною діяльністю, що допомагатиме створювати конкурентні переваги і оперативно реагувати на зміни навколишнього середовища.

Завданнями організації ресурсного забезпечення функціональної діяльності організації є: визначення складу і структури ресурсів, які мають забезпечити досягнення поставленої мети та цілей; формування оптимального ресурсного забезпечення для циклу оперативної діяльності; безперервний пошук можливих нововведень, які

забезпечуватимуть постійний розвиток організації; ідентифікація можливих загроз ресурсного забезпечення та слабких ознак виробничої системи на основі аналізу впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; пошук альтернативних джерел ресурсів, які зможуть забезпечити стабільне функціонування і впровадження інноваційної діяльності в організації та ін.

Зазначено, що ресурсна стратегія організації має бути типом операційної стратегії, у якій визначатимуться принципові засади поведінки підприємства в зоні стратегічних ресурсів, форми і методи постачання, політика створення запасів, систем розподілу і поповнення ресурсів. Визначено фактори впливу на формування стратегічних ресурсних потреб організації (за якісними, структурними та кількісними параметрами).

Чинні сьогодні системи інформаційного забезпечення організації ресурсного забезпечення функціональної діяльності залишаються малоефективними. Крім того, неналежне інформаційне забезпечення ресурсного забезпечення організації, слабкість державної підтримки їх роботи, пов'язаної із впровадженням інновацій, не створюють перспектив для конкурентоспроможності підприємств і становлять загрозу їх економічній безпеці. Тому, налагодження якісного інформаційного забезпечення ресурсного забезпечення вимагає вирішення досліджуваною організацією такої множини завдань: вивчити чинну практику інформаційного забезпечення ресурсного забезпечення, і сформуванню напрями реорганізації інформаційної підтримки ресурсного забезпечення на базі сучасних інформаційних технологій; систематизувати принципи і критерії створення, функціонування і розвитку комплексної інформаційної системи підтримки ресурсного забезпечення підприємства; сформуванню комплексну модель тематичного формування інформаційної системи на основі аналізу потреб зацікавлених сторін підприємства; розробити модель інформаційної системи, призначену для зацікавлених сторін у ресурсному забезпеченні організації з однорідними інформаційними потребами.

Виходячи з наведених недоліків процесу впровадження інформаційно-комунікативного забезпечення організації ресурсного забезпечення функціональної діяльності запропоновано такі напрями вдосконалення цього процесу: розширення переліку та обсягу інформації, яка використовується в ході організації ресурсного забезпечення функціональної діяльності; зміна дизайну і структури

сайтів підприємств; здійснення державного і громадського контролю за об'єктивністю інформації, яка подається на сайтах; включення в бюджет підприємств витрат на використання інформаційно-комунікативних технологій (наприклад, комп'ютерних).

Готовність досліджуваної організації до впровадження нововведень та застосування інноваційних підходів у діяльності визначається його інноваційним потенціалом. Для цього автором наведено складові цього потенціалу і здійснено їх оцінку.

У дослідженні стверджується, що за підсумками роботи необхідно використовувати систему мотивації і стимулювання та стягнень для працівників. За високопрофесійне виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, тривалу і бездоганну роботу й інші успіхи в праці адміністрація досліджуваного підприємства може застосовувати наступні заходи заохочення: оголошення подяки; видача премії; нагородження коштовним подарунком; визнання та схвалення результатів роботи; просування по службі; збільшення відповідальності; підвищення заробітної плати.

Методи стимулювання та санкціонування застосовуються після проведення контролю, в залежності від результатів. У цьому контексті слід зазначити, що на кожен критерій доцільно розробити відповідний метод та оцінку. Для застосування певного методу потрібно задовольнити максимальну оцінку (для стимулювання) та мати низький показник (для санкціонування). Оцінювання може проводитися за 5-ти бальною шкалою: 5-відмінно; 4-добре; 3-задовільно; 2- незадовільно; 1- дуже погано; 0-негативна оцінка за критерієм. Результати (оцінки) доцільно відмічати у звіті роботи працівника та вносити в особисту картку кожного працівника. До картки слід відносити відмітку про результати попереднього, поточного та заключного контролю. Оцінка повинна використовуватися для виставлення корегуючого коефіцієнта для оплати праці та для атестації. Автором запропоновано критерії та методи застосування системи стимулів та стягнень в діяльності персоналу організації.

Формами морального стимулювання підлеглих підприємства повинні бути: проведення бесід з підлеглими з метою посилення уваги до роботи, що виконується; уважне ставлення до пропозицій підлеглих, підтримка ініціативи та активності; особиста неформальна похвала працівника: заохочення; моральна підтримка; поздоровлення з видатними датами; особиста прилюдна похвала діяльності працівника у присутності колег.