

Іван ДРОГОБЕЦЬКИЙ

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

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ СИТУАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Реалізація конкурентних переваг адміністративно-територіальних одиниць країни, зокрема, муніципальних утворень, раціональне використання їх ресурсного потенціалу для забезпечення стандартів життя населення, надання комплексу послуг територіальній громаді можливі за умови використання органами місцевого самоврядування ефективних технологій управління, зокрема, ситуативних. Таку позицію підтверджує також узагальнення зарубіжного та вітчизняного досвіду муніципального управління, що охоплює такі основні підходи до формування концептуальних засад управління економічним розвитком міста: нормативно-правовий; інтуїтивно-ситуаційний; інноваційно-технологічний. Це визначає актуальність застосування технологій ситуативного управління в органах місцевого самоврядування.

Загалом, технології управління, де процедури управління визначаються від ситуації, що склалася на об'єктах управління, називають "ситуаційним управлінням". Його головною функціональною частиною в АСУ є система підтримки прийняття рішень (СППР) [1].

У цьому контексті В.Косс зазначає, що часто за межами системних досліджень питань ситуаційного управління лишаються технології управління в штатних ситуаціях, коли рішення персоналу зосереджуються на виконанні завдань штатного регламенту функціонування і одночасно на недопущенні порушень, що призведуть до неможливості функціонування за призначенням. Критичним є і сам період, коли виникає криза і треба переходити від технологій попередження кризи до технологій ліквідації наслідків кризи. Перешкодою на шляху усвідомлення персоналом докорінної зміни характеру керівної діяльності в момент кризи є назва об'єкта, яка залишається тою самою, поки об'єкт не буде ліквідовано юридично. Цей інформаційний фантом психологічно заважає усвідомленню, що внаслідок кризи об'єкт вже не здатний функціонувати за призначенням і є купою залишків ресурсів, які потребують ліквідації [2].

Тобто, об'єктивна необхідність застосування технологій ситуативного управління в органах місцевого самоврядування визначається за умов:

- функціонування органів місцевого самоврядування у звичному режимі (з огляду на необхідність недопущення порушень у діяльності через використання технологій запобігання кризі);

- за умов настання кризи і формування кризових ситуацій (з гляду на необхідність ліквідації існуючих проблем (наприклад, ліквідації слабкості муніципальної діяльності, яка виражена в неспроможності сільських, селищних та й в більшості міських рад надати повний обсяг соціальних послуг членам громад) через використання технологій ліквідації кризи).

Під технологією ситуаційного управління також доцільно розуміти комплекс заходів для подолання кризової ситуації, яка виникла, та зниження рівня її негативних наслідків, що передбачає дослідну аналітичну та соціально-організаційну діяльність [3].

Відповідно, під технологією ситуаційного управління в органах місцевого самоврядування будемо розуміти комплекс заходів для запобігання і подолання кризових ситуацій, які можуть виникнути чи виникли, що передбачає реалізацію цими органами управлінської, організаційної та інформаційно-аналітичної діяльності.

До ознак, що характеризують використання технологій ситуаційного менеджменту ліквідації кризи в органах місцевого самоврядування віднесемо: конфліктність інтересів; висока міра невизначеності та ризику; вплив зовнішнього середовища (в першу чергу, стейкхолдерів); зниження рівня керованості органом місцевого самоврядування та конкурентоспроможності територіальної громади.

Про актуальність застосування технологій ситуативного управління в органах місцевого самоврядування для зміцнення останніх свідчить і узагальнений досвід європейських країн, і насамперед скандинавських. Тут враховуються такі основні принципи та підходи: у системі управління зазначених країн місцеве самоврядування займає ключові позиції; подолано розрив між сільськими та міськими громадами; ліквідовано зайві рівні в системі управління. Наприклад, у Швеції та Фінляндії не існує районної ланки, а є лише місцеві громади – комуни або муніципалітети; губернії у Фінляндії або провінції у Швеції здійснюють суто номінальну функцію управління; більшість повноважень передано місцевим громадам, за якими закріплена стабільна фінансова база, що дає їм змогу розробляти та реалізовувати стратегічні програми розвитку. Приміром, у фінському місті Туусала з населенням 35 тис. людей

доходна частина річного бюджету становить 180 млн. євро, з яких 20 млн. євро – бюджет розвитку міста; немає поділу на міста районного, обласного, центрального підпорядкування; представники інших рівнів управління, у тому числі центрального, не можуть втручатися у функції місцевого самоврядування [4, с. 29].

Бібліографія:

1. Морозов А.А., Яценко В.А. Ситуационные центры – основа стратегического управления / ММС №1 – 2003. – С.3- 14.

2. Ситуаційне управління як комплекс технологій управління військовими формуваннями [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.immsp.kiev.ua/perspages/koss_va/publ/3_situpr.pdf

3. Поняття технології управління та алгоритму її реалізації в ситуаційному менеджменті [Електронний ресурс] Режим доступу: http://ebooktime.net/book_165_glava_78_1._ПОНЯТТЯ_ТЕХНОЛ.html

4. Мартиненко П. Ф. Децентралізація у здійсненні державної влади як конституційний принцип в Україні [Текст] / П.Ф.Мартиненко // Українсько- європейський журнал міжнародного та порівняльного права. – 2001. – № 2. – (Спеціальний випуск) – Т. 1. – С. 29.

Світлана ДУБ'ЯНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Потенційні можливості підприємства можуть бути реалізовані лише завдяки кваліфікованим кадрам. Персонал – це ресурс, який дозволяє суб'єкту господарювання пристосуватися до складних умов, підвищити показник трудової діяльності, забезпечити досягнення конкурентних переваг. Інноваційний напрям сучасного виробництва, необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до управління персоналом підприємства.

Кадровий потенціал підприємства відіграє важливу роль у розв'язанні організаційних, економічних, науково-теоретичних завдань господарювання. Відтак, персонал – це стратегічний ресурс