

**Репак Тетяна**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Управлінська діяльність в організації визначається як адміністрування. Адміністрування, читаємо в енциклопедичному словнику, — це управлінська діяльність керівників і органів управління, яка здійснюється здебільшого через накази, розпорядження.

Схоже визначення дає Велика енциклопедія. Вона визначає адміністрування як: 1) управління; 2) формально-бюрократичне управління, що здійснюється лише через накази і розпорядження, командування, ігнорування ролі народу в управлінні. Як бачимо, дане визначення поняття як «управління» зосереджує увагу на засобах його реалізації: наказ, розпорядження. Разом з тим, воно представлено у двох визначеннях – позитивному і негативному: Більше, того, саме негативний варіант визначений чіткіше. Він наголошує на тому, що управління як адміністрування характеризує формалізм у реалізації цього складного виду діяльності, який проявляється в ігноруванні думки, волі, почуттів тих, чиєю працею здійснюється управління. Саме тому адміністративний підхід до управління охарактеризовано як формально-бюрократичний, як командування, тобто як односторонній процес спрямування діяльності іншої сторони з допомогою бюрократичних засобів.

Для того, щоб раціонально управляти організацією в цілому, необхідно в першу чергу навчитись раціонально управляти людьми, а для цього – запровадити такі регулюючі умови, в межах яких будь-який працівник організації приймаючи правильні рішення в конкретній ситуації, завжди зміг би найбільш повно задовольнити і свої інтереси. Тільки в цьому випадку він, не зможе йти проти самого себе і своїх інтересів, починає відчувати потребу в досягненні високих результатів своєї праці, а отже його поведінка стане раціональною по відношенню і до організації. І тільки у цьому випадку є сенс говорити про раціональне управління організацією в цілому.

Отже, раціональне управління будь-якою організацією праці можливе тільки тоді, коли одночасно здійснюється раціональне управління працею персоналу і раціональне управління технічними ресурсами, які забезпечують цю працю. Аналіз літератури показує, що проблеми управління, як правило, пов'язані з тим, що не виконується ця необхідна умова раціонального управління організацією праці: управління трудовими ресурсами є вкрай не

раціональним. Тому, надмірно утруднюється і управління матеріально-технічними ресурсами. Отже, раціональне управління персоналом організації передбачає раціональну організацію праці її персоналу, у нашому випадку це праця управлінського персоналу. Крім названих вище особливостей управлінської праці, які вказують на те, що управлінська праця є специфічним видом діяльності, який виділився в результаті суспільного поділу, спеціалізації та кооперації праці, додамо ще ряд: вона безпосередньо не створює певних споживчих вартостей; продуктом управлінської праці є рішення.

Таким чином, у широкому значенні управлінська праця – це праця з управління, у вузькому – праця управлінця. Раціонально управляти означає вести організовану групу до мети, правильно і послідовно реалізуючи функції менеджменту: цілеутворення (будь-яка діяльність повинна розпочинатись з визначення мети діяльності); планування (потрібно здійснити прогнозування, розробити стратегію досягнення мети, визначити програму дій, розрахувати строки і стандарти, визначити джерела фінансування); організація (розробити організаційну структуру, поділити повноваження, розробити процес прийняття рішень, визначити комунікації); координація (забезпечити узгоджений діяльності структурних підрозділів і працівників); мотивація (вияснити потреби персоналу, визначити методи стимулювання, що дозволили б врахувати потребу кожного працівника); контроль (визначити стандарти результатів, забезпечити їх вимірювання, провести оцінку результатів).

Отже, організація управлінської праці – порядок, правила службової поведінки працівників управління, спрямовані на виконання поточних і перспективних завдань керівниками, фахівцями та іншими працівниками відповідно до посадових інструкцій і положень про структурні підрозділи.

**Романюк Світлана**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник, д.н.держ.упр., доц. Толуб'як В.С.)

## **ОСНОВНІ ПРИЧИНИ МІГРАЦІЇ УКРАЇНЦІВ ЗАКОРДОН**

Глобальні тенденції міграції не могли не зачепити і Україну. Історія свідчить, що для українців є характерною масштабна міграція населення за кордон. За всю історію України простежується декілька хвиль міграції.

В радянські часи міграція за межі країни була обмежена оскільки вся країна перебували під закритим режимом. Проте була поширена внутрішня трудова міграція яка мала державний характер. Основні етнічні маси українців виїздили на освоєння цілих земель у Казахстан, на спорудження новобудов у Сибір, на Урал, Далекий Схід та Середню Азію. В той же час до України