

Використані джерела

1. Зінченко О.А., Пономаренко Л.Р. Особливості проектного менеджменту в закладах охорони здоров'я. *Інфраструктура ринку*. 2018. № 18. С. 123–126.
2. Лепський В.В. Концепція реформування медичної галузі з використанням проектного підходу. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2016. № 2(1174). С. 101–112.
3. Литвинова О. Інновації в управлінні охороною здоров'я – боротьба чи єдність протиріч? URL: <https://www.vz.kiev.ua/innovatsiyi-v-upravlinni-ohoronoju-zdorovya-borotba-chy-yednist-protyrich/> (дата звернення: 10.03.2020).
4. Петрух О.А. Інноваційний розвиток сфери охорони здоров'я України. *Економіка та держава*. 2018. № 11. С. 107–111.

Купчик Юлія, Тацяк Іванна

(науковий керівник: к. н. держ. упр., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пунда А. В.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

У процесі становлення України як демократичної, соціальної, правової держави визначальним інструментом організуючого впливу на суспільні відносини виступає державне управління. Саме тому постійно розробляються та впроваджуються в життя заходи щодо вдосконалення системи органів виконавчої влади з метою забезпечення її відповідності об'єктивним закономірностям суспільно-економічного буття.

Проблема вдосконалення державного управління об'єктивно існувала й існує в усіх державах і може вирішуватися різними шляхами. Проте в будь-якому випадку вдосконалення управління в демократичних країнах має на меті створення соціально ефективного державного апарату, наближеного до потреб і запитів людей і побудованого на наукових принципах.

Підвищення ефективності функціонування системи органів виконавчої влади має винятково практичне значення, оскільки фактично йдеться про удосконалення механізму реалізації конституційних прав і свобод громадян, підвищення рівня

суспільного добробуту.

Сьогодні органи місцевого самоврядування є найбільш наближеними до громадян і питання місцевого значення ефективно вирішуються завдяки місцевим органам влади, які краще обізнані щодо реального стану справ на місцях. Одержувачем послуг на місцях є громадяни, які зацікавлені в якості цих послуг і саме територіальна громада регулює діяльність органів місцевого самоврядування та посадовців. Інакше кажучи, наявна взаємозалежність і зацікавленість у взаємозв'язку між територіальною громадою, яка є користувачем послуг, і службовцями органів місцевого самоврядування, які мають забезпечити надання якісних послуг у межах своєї компетенції. Основне завдання органів місцевого самоврядування – це компетентне вирішення ними під свою відповідальність частини публічних справ у межах чинного законодавства України та в інтересах місцевого населення. Компетенція (від лат. *competo* – добиваюсь, відповідаю, підходжу) – це: коло повноважень органу або ж посадової особи; знання та досвід у тій чи іншій сфері. Якщо ідеться про компетентність, необхідно чітко розуміти: хто, як та які завдання має виконувати. Ті завдання, що виконують органи місцевого самоврядування, як правило, складні та багатогранні: як за рівнями (село, селище, місто, район, область) вертикальної структури, так і на горизонтальному рівні – між органами влади (ради – адміністрації), а також у функціональній структурі в межах органів місцевого самоврядування одного рівня (рада – голова відповідної ради – виконавчі органи). Зрозуміло, що діяльність цих органів перехрещується, і тому з метою уникнення певних колізій необхідно точно розподілити і чітко визначити не тільки завдання, а й компетенції тих чи інших органів та посадових осіб місцевого самоврядування. Однак зрозуміло і те, що чіткого й однозначного розподілу завдань недостатньо для ефективної роботи органів місцевого самоврядування. Той, хто отримав чітко окреслене коло завдань, повинен мати можливість належним чином їх виконувати.

Ідеться про те, що як керівник, так і працівники виконавчих органів мають володіти знаннями та вміннями, необхідними для своєчасного та якісного виконання покладених на них функцій, іншими словами – бути компетентними, добре обізнаними із колом повноважень як посадової особи, так і відповідного органу місцевого самоврядування [2]. Зміцнення місцевого самоврядування неможливо без створення непідкупної та високоефективної, гармонічно функціонуючої та нормативно діючої служби в органах місцевого самоврядування. Діяльність службовців має бути зрозумілою пересічному громадянину, люди мають бути впевнені щодо захисту місцевих інтересів і не сумніватися в належному виконанні службових обов'язків посадовими особами. Ефективність управління великою мірою залежить від низки чинників – таких, зокрема, як інформаційне забезпечення, креативний потенціал, фахова компетентність персоналу, його здатність до розвитку тощо. Ці обставини вимагають від службовців не лише постійного підвищення рівня знань, а й врахування особистісних, індивідуальних особливостей і закономірностей їхніх взаємовідносин, взаємодії у колективах, уміння працювати з різними політичними силами, усіма верствами населення. Ефективність управління в системі місцевого самоврядування зумовлює результативність діяльності всієї системи. Для того щоб місцеве самоврядування посіло чільне місце в системі публічної влади, а діяльність місцевих рад та їхніх виконавчих комітетів була ефективною й результативною, необхідна чітка організація їхньої роботи в межах чинного законодавства [4]. З урахуванням наведеного можна зробити висновок, що ефективна й результативна діяльність органів місцевого самоврядування безпосередньо пов'язана з професіоналізацією служби в органах місцевого самоврядування.

Використані джерела

1. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України : прийнятий 7 черв. 2001 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175. – Зі змінами станом на 1 січ. 2008 р.
2. Лазор О. Я. Місцеве самоврядування: вітчизняний та зарубіжний досвід :

навч. посіб. / О. Я. Лазор, О. Д. Лазор. – Львів : Ліга – Прес, 2012. – 464 с.

3. Микитюк П. П. Управління проектами : навч. посіб. / П. П. Микитюк, В. Я. Брич, Т. Л. Желюк [та ін.] ; під ред. П. П. Микитюка. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 320 с.

4. Шляхи та напрямки вдосконалення розвитку територій у процесі реформування місцевого самоврядування : метод. матеріали семінару. – Х., 2014. – 78 с.

Курилів Володимир

(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Августин Р.Р.)

ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

В наш час без використання сучасних автоматизованих інформаційних систем важко уявити ефективну роботу державної установи. Інформаційні системи можуть бути призначені також і для управління персоналом, або саме кваліфікований персонал є одним з ключових факторів успішного розвитку будь-якої компанії. Це комплекс програм, призначених для оптимізації роботи керівництва та служб управління персоналом. Створення комплексної інформаційної системи для управління персоналом – необхідність сьогодення. Існує декілька об'єктивних причин впровадження інформаційної системи управління персоналом в організації, а саме:

- багато видів діяльності з управління персоналом можуть виконуватись більш ефективно, з меншим об'ємом необхідної для обробки документації;

- маючи систему постійно діючого ведення даних, необхідно зберігати набагато меншу кількість паперових бланків і робити менше записів вручну;

- пошук інформації, потрібної керівництву для прийняття рішень, може подаватися швидше і простіше;

- оскільки ефективне управління людськими ресурсами набуває