

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Кривокульська Н.М.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Організаційна культура органу публічної влади – це система цінностей, принципів, норм і правил поведінки, що склалася в конкретному органі публічної влади та поділяється його співробітниками, що визначає як внутрішні відносини, так і взаємовідносини органу публічної влади із зовнішнім середовищем [1].

Засобом формування сучасної моделі організаційної культури в Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської обласної державної адміністрації (Управлінні екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА) повинна бути кадрова політика. Для її вдосконалення необхідно використовувати соціально-психологічні інструменти, що впливають на поведінку людини в колективі. До таких інструментів мають належати, передусім, соціально-правові норми, що сприяють формуванню сприятливих відносин у колективі і впливають на трудову мотивацію (відповідальність, взаємодопомога тощо).

Оскільки відображенням організаційної культури Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА є система правил, які лежать в основі його діяльності, ми співставили Основні положення Європейського регламенту з екологічного управління і аудиту 1836/93 із завданнями, визначеними в Положенні про Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА. За результатами такого порівняння нами було ідентифіковано, що до системи правил, які лежать в основі діяльності і зафіксовані в Положенні про досліджуваний державний орган, і які є відображенням організаційної культури цього державного органу, не

ввійшла соціально-правова норма, яка стосується заохочення відповідальності персоналу на всіх організаційних рівнях за стан навколишнього природного середовища. Тому, для вдосконалення організаційної культури Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА до системи правил, які лежать в основі його діяльності, повинно бути включене вказане вище положення.

Вирішення завдання посилення трудової мотивації досліджуваного державного органу пов'язано з питанням вдосконалення діючого мотиваційного механізму.

Модель мотиваційного механізму впливу на персонал Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА повинна бути побудована як комплексна дворівнева система, що включає такі блоки:

- механізм управління трудовою мотивацією на макrorівні (його формує і реалізує через відповідні регулюючі впливи держава);
- механізм управління мотивацією праці персоналу на рівні досліджуваного державного органу (його формує і реалізує у практичній діяльності через регулюючі впливи безпосередньо державний орган).

Приміром, у структурі механізму управління мотивацією праці персоналу організаційно-економічними інструментами впливу на трудову мотивацію кадрів Управління екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА повинні стати:

- вдосконалення організаційної структури і системи внутріорганізаційного управління;
- розробка і впровадження процедури об'єктивної оцінки результатів трудової діяльності, гнучких, ефективних систем оплати і стимулювання, що забезпечують її взаємозв'язок з кінцевими результатами праці окремого впрацівника;
- сприяння розвитку трудового суперництва, впровадження прогресивних форм організації праці, що створюють змагальне середовище в трудовому колективі, його націленість на високі результати роботи щодо захисту довкілля.

Аргументуючи логічність і доцільність використання Управлінням екології та природних ресурсів Тернопільської ОДА механізму управління мотивацією праці його персоналу, наведемо тезу автора наукової роботи [2] про те, що «причиною невідповідного рівня управлінської складової організаційної культури публічного управління вимогам суспільства, безумовно, є її мотиваційна складова. Не можна сказати, що вона не удосконалюється, але це удосконалення обмежується неперспективними методами, без взаємодії із іншими регулятивними складовими (ідентифікаційною, інноваційною, семантичною, семіотичною), а також конструктивними (ціннісна, нормативна, інформаційно-комунікаційна, компетентісна) складовими організаційної культури публічного управління».

Використані джерела

1. Пермякова Л.Д. Організаційна культура органу публічної влади як об'єкт управління. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2012. № 3 (39). С. 80–85.
2. Гайдученко С.І. Організаційна культура публічного управління у контексті глобалізації суспільних процесів. URL:http://eprints.kname.edu.ua/42927/1/an_organizational_culture_in_pub-lic_administration

Трач Вікторія

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Кривокульська Н.М.)

АНАЛІЗ ЧИННОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Комунальне некомерційне підприємство «Гусятинська комунальна районна лікарня» Гусятинської районної ради (КНП «Гусятинська комунальна районна лікарня») є лікарняним стаціонарно-амбулаторним закладом охорони здоров'я – комунальним унітарним некомерційним підприємством, що надає послуги вторинної / спеціалізованої медичної допомоги будь-яким особам в порядку та на умовах, встановлених законодавством України та Статутом.