

використанні наборів (кейсів) текстових, аудіовізуальних та мультимедійних навчально-методичних матеріалів для їх самостійного вивчення слухачами при організації регулярних консультацій у викладачів (тьюторів) традиційним або дистанційним способом.

Для кожної категорії персоналу доцільно застосовувати індивідуальні методи навчання. Важливо, щоб обраний метод відповідав цілям навчання і використовувався системно. Адже практика засвідчує, що професійний розвиток персоналу слід розглядати не як самоціль, а як складову частину внутрішньо-організаційної системи формування системи лояльності працівників до органу публічної влади, де вони працюють.

Таким чином, сучасні процеси прискорення глобалізації, а також проведення процесу децентралізації вимагають від органів публічної влади використовувати не тільки традиційні методи навчання, але й упроваджувати інноваційні технології для забезпечення безперервного навчання кадрів.

Список використаних джерел:

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с

2. Орлів М. С. Особливості формування моделі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування в контексті реформування державного управління України. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України: наук. журнал. Сер.: Державне управління. 2016. № 4. С. 100-107.

Оксана ЯКИМЕЦЬ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
науковий керівник: викладач кафедри менеджменту
публічного управління та персоналу ЗУНУ Труш І. М.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Традиційне уявлення про аудит передбачає, що це – перевірка з боку якогось контрольного органу за певною процедурою фінансової та господарської діяльності установи, підприємства чи організації. Та насправді, правильна побудова внутрішнього контролю та аудиту в громаді забезпечить збільшення надходжень до місцевих бюджетів, пошук резервів їх наповнення, покращення ефективності адміністрування податків і зборів. Це, своєю чергою, можливо при здійсненні постійного аналізу витрачання бюджетних коштів і упередженні

випадків їх нераціонального витрачання та неефективного управління майном громад.

Одним із найважливіших викликів сьогодення є формування спроможних громад на основі покращення ефективності управління майном і коштами громади та забезпечення прозорого і відповідального фінансового, у тому числі бюджетного, управління на рівні муніципальних утворень.

Результатом реформи стає підвищення зацікавленості органів місцевого самоврядування у збільшенні надходжень до місцевих бюджетів, пошуку резервів їх наповнення, покращення ефективності адміністрування податків і зборів. Це можливо при здійсненні постійного аналізу витрачання бюджетних коштів і упередженні випадків їх нераціонального витрачання та неефективного управління майном громад.

Цікаво, що управління ризиками спочатку з'явилося у США для внутрішнього контролю у приватних структурах, а потім поширилося по всьому світу.

Також під час впровадження внутрішнього контролю та аудиту в територіальних громадах не слід забувати й про важливість порядності та етичні цінності працівників певних структур.

Учасники семінару ознайомилися з основними етапами запровадження якісного внутрішнього контролю у територіальних громадах; організаційно-методологічними аспектами здійснення заходів внутрішнього аудиту; повноваженнями Рахункової палати України стосовно здійснення аудиту ефективності та фінансового аудиту; основними типами порушень, ідентифікованими аудиторами Рахункової палати в територіальних громадах тощо.

Детальніше обговорили:

- приведення систем внутрішнього контролю на місцевому рівні до вимог концепції COSO.
- зовнішній аудит як незалежний аудитор для територіальних громад;
- функціонування системи внутрішнього аудиту як елементу менеджменту в органах місцевого самоврядування;
- відповідні нормативно-правові акти тощо.

Додамо, що захід викликав справжній аншлаг та був насичений практичними кейсами та успішними практиками. Він запобіг уникненню низки помилок та додав нових знань фінансистам громад.

Програма для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку «U-LEAD з Європою» спільно фінансується ЄС та його державами-членами Німеччиною, Польщею, Швецією, Данією, Естонією та Словенією для підтримки України на її шляху до зміцнення місцевого

самоврядування. U-LEAD сприяє прозорому, підзвітному та багаторівневому управлінню в Україні, яке відповідає на потреби громадян, та розширює можливості громад.

Олександр ЯКИМЧУК

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

СУТНІСТЬ ТА ЗАВДАННЯ КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Заклад охорони здоров'я є складною системою, яка характеризується спеціально визначеною структурою та цільовою спрямованістю на досягнення організаційної мети – забезпечення медичного обслуговування населення на основі відповідної ліцензії та здійснення професійної діяльності медичних працівників.

Як складній системі, закладу охорони здоров'я притаманні такі властивості: заклад охорони здоров'я є цілісною системою; заклад охорони здоров'я складається з окремих підрозділів, що є його складовими елементами; наявність спільної головної мети для всіх складових підсистем закладу охорони здоров'я; підпорядкування цілей кожного компонента спільній меті системи та усвідомлення кожним працівником своїх завдань та загальної мети; виконання кожним складовим елементом закладу охорони здоров'я своїх функцій у відповідності до закріплених завдань; наявність відносин субординації та координації між структурними елементами закладу охорони здоров'я; наявність зворотного зв'язку між керуючою і керованими підсистемами закладу охорони здоров'я; залежність функціонування і розвитку закладу охорони здоров'я від зовнішнього середовища [1, с.8].

Цільова спрямованість закладу охорони здоров'я на досягнення організаційної мети досягається через координацію діяльності його структурних підрозділів. Координація як процес досягнення єдності зусиль всіх структурних підрозділів у напрямі реалізації організаційних цілей; як керівна діяльність щодо забезпечення взаємозв'язку та узгодженості суб'єктів, об'єктів і процесів в часі та просторі; як функція менеджменту, зорієнтована на налагодження зв'язків, організацію взаємодії і узгодженість роботи структурних підрозділів, диспетчеризацію виконання планів і завдань, відіграє відповідну роль у забезпеченні ефективного функціонування закладу охорони здоров'я і вимагає особливої уваги з боку керівників всіх рівнів.