

Використані джерела

1. Педь І.В., Лисенков Ю.М., Ящук С.П. Світові фінансово-банківські кризи: особливості та причини виникнення. *Ефективна економіка*.2012. № 7. URL: <http://economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1248>.
- 2.Тивончук І.О., Стецюк П.І., Тивончук О.І. Фінансові кризи: аналіз причин та механізмів їх прояву. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*.2011. № 698. С. 112–118.URL: http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Ekonomika/2011_698/16.pdf.
3. Барановський О.І. Сутність і різновиди фінансових криз. *Фінанси України*. 2009. № 6. С. 3-13.
4. Береславська О.І. Сучасні банківські кризи: причини та ймовірність повторення // *Науковий вісник національного університету ДПС України*.2013. № 3 (62). С.78-83.
5. Гриценко В. Світова фінансова криза: діагностика та нові підходи до виживання на фінансовому ринку. *Вісник НБУ*. 2011. № 2. С.20-26.

Барська Юлія
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ: МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ

Успішний розвиток окремих організацій спонукає вчених і практиків різних країн уважно вивчати механізми та причини, які забезпечують високу ефективність виробництва. В центрі концепції управління таких організацій знаходиться людина – як найвища цінність для фірми, і всі системи управління націлені на те, щоб розкрити трудовий потенціал працівника, а в подальшому використати його на процвітання організації[2].

Основні особливості: практична відсутність зв'язків між підприємствами, неузгодженість їх спільної діяльності, нестабільність законодавчо-нормативної бази, практична відсутність економічної та політичної стабільності, свобода господарської діяльності. Підходи до формування системи менеджменту сучасного підприємства повинні бути орієнтовані на концепцію організаційного забезпечення й представляти його як найважливішу складову функціонування підприємства, що стосується трьох ключових сфер діяльності:

- вироблення й здійснення стратегії розвитку й поведіння в зовнішньому середовищі;
- вироблення й здійснення стратегії у відношенні створюваного організацією продукту й послуги;
- вироблення й реалізація стратегії управління персоналом організації.

Також далеко від ідеального знаходиться ринок вітчизняних освітніх послуг, де практично відсутня збалансованість між реальними потребами ринку та спеціалістами. Рівень кваліфікаційної підготовки вітчизняних фахівців значно поступається вимогам, що висуваються міжнародними ринками праці.

В першу чергу необхідно запровадити планування потенціалу персоналу, насамперед його природний рух (звільнення за станом здоров'я, вихід на пенсію за віком). Такий процес потребує багато зусиль, проте їх затрати дадуть позитивний результат в майбутньому, а заздалегідь посилений потенціал персоналу, підвищення рівня його конкурентоспроможності та підготовка достойного резерву персоналу дозволить запобігти багатьом невиправданим витратам.

Важливу роль також відіграє рівень кваліфікації персоналу, що займає керівні посади, оскільки ринок послуг з підготовки та перепідготовки працівників керівної ланки в перспективі буде займати достойне місце поряд із звичайними освітніми послугами. Для навчання керівників потрібно використовувати програми, які враховуватимуть практичний досвід провідних зарубіжних підприємств, вимоги часу, будуть орієнтованими на підвищення ефективності управління[2].

Є три основних моделі менеджменту – класична Японська, Американська та модель ЄС – всі вони мають свої особливості та комбінують певні елементи з інших моделей. Вони відрізняються як трактуванням діяльності, так і мотивацією працівників. Також методи взаємодії з персоналом та впливу на нього суттєво інші. Перед нашою державою є вибір, куди їй рухатися далі, тому, використовуючи іноземний досвід і опираючись на українські реалії та ментальні особливості, із кожної моделі слід використовувати кращі підходи, що дозволить досягти бажаного ефекту за найменших витрат.

Найбільш поширеною у світовій практиці є американська модель управління персоналом. З іншого боку, японська модель управління персоналом користується все більшим впливом внаслідок успіхів японських товаровиробників. Разом з тим, оскільки японська модель багато в чому пов'язана з японською культурою, яка має свої унікальні відмінності, не всі її елементи, в сфері управління персоналом можна з успіхом поширювати на інші країни.

Сучасні концепції систем управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного управління, з іншого – на концепції всебічного розвитку особистості і теорії людських відносин. У світовій практиці основними напрямками професійного навчання та підвищення кваліфікації вважають:

- первинне навчання відповідно до завдань організації та специфіки роботи;

- навчання для ліквідації розриву між вимогами посади та наявними якостями працівника;
- навчання для підвищення кваліфікації;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації;
- навчання для засвоєння нових прийомів та заходів виконання трудових операцій.

Вивчаючи зарубіжний досвід, вважаємо, що для постійного підвищення професійного рівня персоналу в Україні повинна функціонувати дворівнева система атестацій і безперервного навчання – в навчальних закладах, на курсах підвищення кваліфікації, шляхом стажування у провідних установах за кордоном.

Використані джерела

1. Мороз М.М. Зарубіжний досвід управління персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. 2010. URL: file:/// C:/Users/Elizabeth/Downloads/zarubizhniy-dosvid-upravlinnya-personalom%20(3).pdf
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
3. Туленков М. В. Сучасний менеджмент (теорії, концепції, моделі) : навч. посіб. / М. В. Туленков, О. Г. Чувардинський, Ю. Ж. Шайгородський. Київ: Укр. центр політ. менеджменту, 2010. 376 с.

Басюрська Тетяна
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.н.д.у, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толкованов В.В.)

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ВИМОГА ЧАСУ

Сучасна демократична, соціальна, правова держава та суспільство не можуть повноцінно функціонувати без розвиненої системи місцевого самоврядування. Процеси, що відбуваються в Україні, обумовлюють потребу створення наукових та правових підвалин для розвитку дієвої системи місцевого самоврядування, розширення участі населення у вирішенні питань місцевого значення. Тому, Україна знаходячись у процесі широкомасштабної реформи місцевого самоврядування, вирішує питання розвитку людського потенціалу на службі в органах місцевого самоврядування. Адже загальною практикою в більшості європейських країн є формування нової культури та нового стилю роботи органів місцевого самоврядування з орієнтацією на запити і потреби населення, підвищення відповідальності за свою діяльність. Формування і реалізація сучасної моделі