

Чи є ефективними такі програми дізнатися досить важко, оскільки їх результати можна побачити впродовж тривалого проміжку часу, вони не піддаються точному кількісному виміру. Тому С. В. Шекшня пропонує використовувати непрямі методи оцінки ефективності профнавчання персоналу [80]. З метою оцінки ефективності навчальної програми учнями та слухачами, необхідно проводити їх анкетування. Це дає змогу з'ясувати рівень освітньо-професійної підготовки, причини вибору професії, рівень знань про зміст, характер, умови, оплату праці даної професії, її вимоги до особливостей людини.

Використані джерела

1. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
2. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 248 с.

Онутчак Ярослава

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Острозького В.М.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

На сьогодні проблема надання адміністративних послуг зосереджується коло питань щодо їх адміністративного спрощення і дерегуляції, впорядкування порядку їх оплати, створення інтегрованих офісів для їх надання та децентралізації через передачу повноважень з надання адміністративних послуг органам місцевого самоврядування та комплексного електронного урядування. Це зумовлює актуальність удосконалення організаційного забезпечення регламентування адміністративних послуг органом виконавчої влади. Розглянемо детальніше низку вищезначених проблем.

Дерегуляція та адміністративне спрощення полягає у загальному скороченні кількості адміністративних послуг і спрощенні процедур їх надання. У цьому напрямку необхідно чітко регламентувати перелік адміністративних послуг, спростити процедуру їх надання та скасувати усі адміністративні послуги, що не мають належних правових

підстав. Крім того, потрібно спрощувати процедури надання окремих адміністративних послуг. При цьому основними шляхами такого спрощення є:

- скорочення кількості інституцій, які залучені до надання адміністративної послуги;
- скорочення кількості документів, які потрібно подавати до початку розгляду та заборона вимоги інформації, якою вже володіє центр надання адміністративних послуг або підпорядковані їм владні структури;
- впровадження зручних стандартизованих форм формулярів та анкет для звернення за адміністративними послугами.

Іншим напрямом реформи має бути регламентування відносин щодо оплати адміністративних послуг. Основними викликами для споживачів адміністративних послуг в частині їх оплати є певною мірою необґрунтовані розміри плати, часто шляхом подрібнення однієї послуги на декілька окремих платних послуг. Хоча у цьому напрямку варто зазначити, що на сьогодні багато адміністративних послуг мають мізерні розміри, що це не виправдовує навіть витрат на адміністрування цих платежів. Для центрів надання адміністративних послуг актуальною проблемою є брак ресурсів на забезпечення організації надання адміністративних послуг, зокрема паперу, картриджів, витрат на поштові відправлення, оскільки більшість адміністративних послуг, зокрема місцевого самоврядування, законами визначені як безкоштовні для суб'єктів звернення.

Закон України «Про адміністративні послуги» визначив деякі параметри врегулювання цього процесу, зокрема в ньому зазначено, що плата реалізується тільки у випадках, передбачених законом і вноситься суб'єктом звернення одноразово за весь комплекс дій та рішень суб'єкта надання адміністративних послуг, необхідних для отримання адміністративної послуги (включаючи експертизи, вартість бланків, отримання витягів з реєстрів тощо).

Вагомим аспектом проблеми оплати адміністративних послуг є формальна безоплатність багатьох адміністративних послуг. У суспільстві популярною є точка зору, що адміністративні послуги мають бути безоплатними, бо держава утримується на кошти платників податків. Однак, варто зазначити, що адміністративні послуги носять персоналізований характер, і громадяни користуються ними у різному обсязі або частина громадян не користуються окремими видами послуг ніколи. При цьому законодавчо встановлена платність адміністративних послуг, навпаки, може бути ефективнішою для суспільства, оскільки зменшує потенційну корупційну мотивацію у суб'єктів звернення.

Для розв'язання проблем з оплатою адміністративних послуг доцільним є розробка та прийняття законодавства, де повинно бути максимально повно урегульовано порядок оплати та визначено розміри адміністративних зборів. Адміністративний збір повинен встановлюватися з метою повного або часткового відшкодування державі або певній територіальній громаді супроводжуваних витрат на надання адміністративної послуги. Калькуляція адміністративного збору повинна включати витрати, безпосередньо пов'язані з розглядом й наданням певної адміністративної послуги. Адміністративний збір однозначно повинен встановлюватися у фіксованому розмірі та визначатися в національній грошовій одиниці. У цьому аспекті є дуже важливим врегулювати питання щодо цільового використання коштів, що надходять внаслідок оплати адміністративного збору. Розподіл адміністративного збору повинен передбачати забезпечення належної фінансової спроможності суб'єктів надання адміністративних послуг, тобто безпосередніх суб'єктів надання цих послуг за рахунок коштів, отриманих як адміністративний збір. Саме тому адміністративний збір повинен зараховуватися до спеціального фонду місцевого чи державного бюджету залежно від суб'єкта надання адміністративних послуг.

Павло Руслан, Вітрук Євгеній
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Прохоровська С.А.)

КОМУНІКАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЮ

В сучасних умовах розвитку економіки невідкладним завданням є вдосконалення механізмів управління підприємством, які забезпечують його ефективну роботу. Одним із шляхів вирішення даної проблеми є застосування комунікаційних процесів як інструменту впливу на зовнішнє і внутрішнє середовище підприємства.

Як свідчить практика діяльності підприємства, комунікації сприймаються зазвичай як допоміжна діяльність, використовуються відособлено, а не в комплексі з іншими елементами менеджменту. Відповідно це веде до зниження сприйняття комунікацій, ускладнення їхнього впровадження в систему управління підприємством.

Роль комунікації, з появою новітніх досягнень у техніці та технології, результатів наукових досліджень в усіх сферах діяльності людини постійно зростає, що пов'язано зі змінами соціально-економічного характеру.

Продуктивна робота організацій потребує ефективних комунікацій. Виконуючи свої безпосередні обов'язки керівник, за допомогою якісної і вчасної інформації матиме