

органів державної влади і управління.

Література:

1. Гудков Д.В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві /Гудков Д.В./ Право і суспільство – 2014. - №1-2 – С. 22-23.

2. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні - К. : НІСД, 2013. - 57 с. [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/derhs_sluchs-06511.pdf.

Михайло ВЕРБОВСЬКИЙ

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: д.н. держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ**

Європейська інтеграція України зобов'язує державу забезпечити ефективне функціонування інститутів, які гарантуватимуть додержання прав і свобод людини і громадянина та їх захист. Авторитет влади залежить у першу чергу від довіри населення до органів влади, як до захисників індивідуальних та суспільних інтересів, що мають забезпечити додержання принципу верховенства права.

Підвищення ефективності роботи державних органів влади на теперішній час є найважливішим завданням для української держави. Управління, як і будь-який вид діяльності, вимагає своєї конкретної та досконалої оцінки, що обов'язково включає визначення ефективності роботи. Метою діяльності органів державної влади та їх посадових осіб має бути надання якісних послуг громадянам з оптимальними витратами при відкритій діяльності та відповідальністю перед суспільством. Діяльність будь-якого органу влади має бути ефективною та прозорою, тому одним із шляхів забезпечення досягнення вказаних цілей є запровадження критеріїв оцінки діяльності управлінського персоналу органів влади всіх рівнів. Критерії є одним з інструментів, що використовуються як для самої організації діяльності цих органів, так і для їх якісної самооцінки. Критерії як інструмент механізму оцінки є також інструментом підвищення ефективності взаємодії органів

державної влади з інститутами громадянського суспільства. Вони вказують на результативність роботи влади, наскільки ефективно та за цільовим призначенням використано державні кошти. Завдяки цим критеріям громадськість має право та можливість контролювати діяльність влади. В Україні розробка та впровадження критеріїв оцінки роботи органів влади, їх використання для прийняття управлінських рішень є нагальною потребою.

Найважливішою складовою управлінської ефективності органів державної влади, на нашу думку є діяльність їх територіальних органів як відокремлених підрозділів в адміністративно-територіальних одиницях, через які реалізують свої права і свободи мешканці територіальних громад. Саме з цією метою управлінська ефективність повинна бути спрямована на досягнення високої оцінки рівня надання послуг, яка має визначатися за певними критеріями й у відповідності до запроваджених стандартів. Це сприятиме зосередженню уваги на кінцевих результатах з урахуванням якості надання послуг.

Рівень ефективності системи управління залежить не лише від організаційної побудови та ресурсного забезпечення, а й від професійності працівників та врахування ними чинників зовнішнього середовища, які можуть бути не підконтрольними управлінню і тому впливатимуть на ефективність управлінської діяльності. Зосередження на якості послуг сприяє вдосконаленню внутрішніх процесів управління та підвищенню його ефективності. Якість і оцінка якості – невід'ємні компоненти побудови нової державно-громадської системи управління” [1, с. 128]. Систематичний незалежний перегляд якості надання послуг органами влади повинен мати двоякий ефект: підвищення якості послуг і сприяння досягненню кращих результатів; виявлення ступеня неоднорідності якості послуг, що впливатиме на споживчий вибір [3, с. 151].

Оцінка ефективності управління багато в чому ускладнена специфічними особливостями управлінської праці, оскільки зміст і процес управлінської діяльності перебувають у безпосередній залежності з керівником, який повинен відповідати таким критеріям: компетентність, гідність і висока відповідальність у всіх справах, відчуття нового й уміння ризикувати, чутливість і висока працездатність [2].

Загальне число критеріїв, які оцінюють ефективність управлінського персоналу не повинно складатись з надмірної їх кількості. Ці критерії повинні утворювати єдину систему, оскільки об'єктивність оцінки можлива тільки на основі комплексного підходу. Показники оцінки можуть

бути абсолютними і відносними, істотними і неістотними, прийнятними і неприйнятними, жорсткими і м'якими, та повинні відповідати таким вимогам, як повнота і достовірність характеристики об'єкта, індивідуальність, відповідність меті організації тощо.

Для управлінського персоналу критеріями оцінки професійної діяльності додатково є компетентності: планувати діяльність і ресурси; організовувати роботу підлеглих; управляти в критичних ситуаціях; лідирувати; вміння працювати з документами; делегувати повноваження; мотивувати; розвивати підлеглих; виявляти увагу до співробітників; здійснювати комунікації; взаємодіяти з іншими підрозділами; підтримувати моральні засади; володіти здібністю до самонавчання, обізнаністю про професійні досягнення; готовністю бути експертом, здійснювати інновації.

Отже, запровадження критеріїв оцінки діяльності управлінського персоналу сприяє покращенню ефективності діяльності органів влади загалом. Оцінка надає інформацію, яку керівники використовують для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення їх діяльності та підвищення відповідальності органів влади перед населенням. Тому оцінка ефективності у загальному розумінні – ступінь досягнення мети або відношення досягнутого результату до поставленої мети.

Література:

1. Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг : моногр. / О. В. Берданова, В. М. Вакуленко, М. Д. Василенко, О. В. Галацан [та ін.] ; за ред. Ю. П. Лебединського. – Ужгород : Патент, 2003.
2. Рубцов В. П. Індикатори та моніторинг у муніципальному управлінні : наук.-практ. посіб. / В. П. Рубцов. – К. : Гнозис, 2002. – 148 с.
3. Уряд для громадян. Ініціативи щодо поліпшення якості послуг [укр. пер.]. – Львів : Львів. філіал УАДУ, 2000. – 293 с.

Роман ВИКІЦЬКИЙ

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту

та публічного управління Желюк Т.Л.)

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ДЖЕРЕЛ ОБІГОВИХ КОШТІВ В УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кожне підприємство, не залежно від розмірів його бізнесу та тривалості існування, хоч раз у житті стикалося з проблемою недостатності обігових коштів. Такий стан речей досить часто уповільнює та стримує розвиток бізнесу. Виникнення проблеми дефіциту обігових коштів завжди потребує негайного її вирішення. Найбільш поширений шлях вирішення проблеми дефіциту обігових коштів, якому віддають перевагу більшість українських підприємців – звернення за банківським кредитом. Так, це можливий, але не завжди єдиний та правильний шлях розв'язання проблеми. Досить часто для вирішення питання досить провести незначні зміни в організації фінансового менеджменту на підприємстві. Так, додаткові резерви обігових коштів можна залучити шляхом оптимізації управління дебіторською та кредиторською заборгованістю підприємства, внесенням коректив у механізми ціноутворення, та ін.[1] Для виявлення таких фінансових резервів на підприємстві раціональним є залучення професійних фінансових консультантів – спеціалістів, які зможуть не заангажованим поглядом оцінити стан фінансів на підприємстві та надати дієві рекомендації по їх оптимізації. В значній кількості випадків такі дії зможуть вирішити проблему дефіциту обігових коштів навіть без звернення до банку за кредитом, та допоможуть підприємству зекономити значну частину своїх фінансових ресурсів.

Ще одним шляхом вирішення проблеми забезпечення обіговими ресурсами є проведення фінансової діагностики, яка може також підтвердити необхідність залучення короткострокових фінансових інструментів для розвитку бізнесу. В цьому випадку перед керівництвом компанії постає досить непростий вибір – як серед багатьох фінансових інструментів вибрати найбільш оптимальний варіант. Ми пропонуємо використання таких інструментів короткострокового фінансування:

1. Овердрафт – інструмент короткострокового фінансування, який порівняно недавно здобув значну популярність серед українських підприємств. Ще досить короткий період пройшов з того часу, коли