

Igor KOVTUN

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

РЕГЛАМЕНТУВАННЯ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ОРГАНОМ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасний менеджмент водночас розвивається у двох різновекторних напрямках - збільшення формалізації дій для виконавців прийнятих управлінських рішень та активізація креативного підходу в управлінні організацією. Поєднання цих двох трендів приводить, з одного боку, до зростання вимог до управлінського персоналу, його здатності швидко й адекватно реагувати на ситуації, що виникають у діяльності організації, а з іншого – до максимального зменшення залежності результативності управління від суб'єктивного чинника при прийнятті рішень. Усунення дії суб'єктивного чинника передбачає стандартизацію управління й активне використання психологічних аспектів при організації роботи управлінського персоналу.

Наявність двох протилежних тенденцій у розвитку сучасного менеджменту потребує використання спеціальних організаційних прийомів, що забезпечують їх раціональне поєднання. Особливо гостро ця проблема постає в органах виконавчої влади, які функціонально забезпечують виконання прийнятих рішень на попередніх етапах управління як організацією так і керованих об'єктом.

Такий організаційний прийом може реалізуватися за допомогою регламентуючих інструментів. Їх застосування має відповідати вимогам сучасних процесних теорій, системи управління якістю та сучасній теорії мотивації.

Регламентування – організаційний метод управління, що використовується для встановлення меж діяльності, за допомогою якого визначають порядок роботи як організації, так і її підсистем. Регламентування передбачає встановлення та дотримання визначених правил, положень, вказівок, інструкцій, нормативів, параметрів та ін. щодо кожного елементу організації праці. При цьому регламентація повинна бути науково обґрунтованою та базуватися не на вибіркових рішеннях окремих посадових осіб, а на об'єктивних закономірностях, властивих організації праці.

Об'єктами раціоналізації та регламентації діяльності для всіх груп працівників незалежно від характеру робіт, які вони виконують, є:

– зміст праці (перелік функцій, робіт та операцій, які виконують відділ, група чи окремий керівник) згідно із цілями та завданнями організації, раціональним поділом праці та використанням кваліфікації працівників. Для цього необхідно виявити та усунути функції, види робіт та операцій, що не сприяють досягненню цілей та виконанню завдань організації, і впровадити ті, які не виконуються, але необхідні;

– склад, обсяг, періодичність та форми інформації, необхідної для виконання покладених функцій, основних видів робіт і операцій. При цьому виявляється та ліквідується зайва інформація, якої не вистачає для ефективної праці;

– інформаційні зв'язки відділів, груп, виконавців (кооперація праці), терміни надання інформації, документів;

– кваліфікаційні вимоги до працівників згідно із кваліфікаційними характеристиками, наведеними у кваліфікаційному довіднику;

– норми праці (нормативи чисельності, норми обслуговування, норми часу);

– організація робочих місць (їх планування та оснащення);

– санітарно-гігієнічні умови праці.

Ступінь жорсткості регламентування організації процесів праці визначається характером діяльності працівника, оскільки не можуть бути об'єктами жорсткої регламентації роботи і операції, що мають творчий характер. Однак, для формально-логічних робіт, які характерні для органу виконавчої влади, що мають циклічний характер, можлива жорстка регламентація не стільки елементів, розглянутих раніше, скільки послідовності або процедур виконання робіт.

Організацію процесів виконавчої роботи (документаційні, облікові, розрахункові роботи та операції) також доцільно регламентувати, визначивши перелік операцій, які виконуються, послідовність їх виконання, методи і засоби виконання, норми часу.

У практиці управління розрізняють регламентування статички і регламентування динаміки. Перше визначає статус ланок системи управління, призначення кожної ланки, її місце в системі взаємозв'язків з іншими ланками та сферу відносної автономії і виражається в розробці статутів, положень про органи або структурні підрозділи апарату управління, посадових інструкцій та ін. Друге – розподіл часового ресурсу в рамках ланок управління. Прикладом такого регламентування є встановлення регламентів: технологічного регламенту нарад, роботи

окремих відділів апарату управління організації та ін.

Слід зазначити, що регламентування є методом впливу на керовану і на керуючу системи. Для правильного визначення меж діяльності в рамках кожної функції управління в організації доцільно розробляти регламенти щодо визначення прав та обов'язків керівників різних рангів, окремих функціональних виконавців. Організаційне регламентування спрямоване і на керовану систему, яке здійснюється у вигляді організаційного нормування, яке є необхідним з огляду на те, що в процесі управління виникає потреба уточнення меж для певних процесів.

Порушення раціонального рівня використання регламентуючих інструментів негативно позначається на виконанні робіт з управління, спричиняє або появу бюрократизму, або дезорганізацію та адміністративний хаос. В кінцевому підсумку це негативно впливає на ефективність менеджменту організації та його функціональних підсистем.

Дмитро КОЗИР

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.н.держ.упр., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Петриків А. В.)

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УСТАНОВАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасна система охорони здоров'я перебуває в кризовому стані, що унаочнюється медико-демографічними показниками. За роки незалежності цей чи не найважливіший складник сфери соціального захисту спонтанно деформувався без належної адаптації до сучасних вимог та суспільних потреб. Тому виникла необхідність здійснення скоординованих дій державного управління, спрямованих на поліпшення системи охорони здоров'я населення [2].

Вади ресурсного забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні, передусім, полягають у такому:

- бюджетне фінансування практично спрямовано на утримання інфраструктури і не залежить від обсягу та якості наданих послуг;
- досить незначні державні видатки на виконання державних (регіональних) програм;

– суперечливість статистичних даних і труднощі обліку неофіційних витрат на потреби сфери охорони здоров'я ускладнюють процес розрахунку та планування видатків держави.

Характерною особливістю України при цьому є перевищення недержавних джерел фінансування над державними.

Недосконалість та неадаптованість до ринкових реалій фінансово-економічних механізмів функціонування сфери охорони здоров'я (СОЗ) спричинили такі наслідки:

1. Нестача ресурсного забезпечення сфери охорони здоров'я, зокрема низька частка витрат на охорону здоров'я відносно валового внутрішнього продукту (ВВП) України. Вона за останні п'ять років коливається в межах 3%. Разом з тим слід наголосити, що цей показник має досить відносний характер, оскільки стосується суто державних видатків.

2. Застарілість та фізична зношеність значної частини медичного обладнання державних і комунальних закладів охорони здоров'я, невідповідність площ, ресурсного забезпечення більшості дільничних та районних лікарень чинним санітарним нормам і галузевим нормативам суттєво впливає на підвищення рівня незадоволеності населення організацією суспільної діяльності з охорони здоров'я, обсягами та якістю безоплатної медичної допомоги, що надається [2].

3. Висока вартість ліків, неконтрольована система ціноутворення на лікарські засоби та недостатнє державне забезпечення ліками. Наслідком зазначеного вище є те, що частина населення України не в змозі придбати необхідні ліки через їх високу вартість.

4. Відповідно до існуючої моделі управління, фінансування закладів охорони здоров'я характеризується жорсткою адміністративною та бюджетною ієрархією. Ця структура зберігається, хоча більшість медичних установ належать різним рівням влади, і більшість витрат здійснюються ними. Міністерство охорони здоров'я напряму фінансує тільки вертикально керовані послуги [1].

Зрозуміло, що це є не повний перелік проблем система охорони здоров'я. Адже вітчизняна система охорони здоров'я характеризується фінансовою та ресурсною розпорошеністю й деформованістю структури медичних послуг. Зазначене потребує радикального перегляду та реформування державної політики у сфері охорони здоров'я, особливо в таких питаннях, як: бюджетування охорони здоров'я, раціональне використання наявної інфраструктури (медичних закладів та їх технічного забезпечення, кадрів, технологій тощо), переорієнтація