

записують: назву кожного обліково-планового показника, місце його створення й використання, призначення й термін подання; кількість знаків (символів), за допомогою яких записують інформацію, кількість дій (арифметичних і логічних); спосіб запису (друкування, ручний запис), частоту (повторюваність) збирання й надання інформації, трудомісткість заповнення. Матеріали карток обстеження, що складаються на один документ, заносять до відомості «Зведена характеристика документів». До матеріалів обстеження додаються копії всіх документів і рекомендації щодо усунення їх дублювання, раціоналізації маршрутів руху документів.

Зміст потоків інформації незалежно від її виникнення характеризується індексацією, видом носія, обсягом потоку, щільністю потоку, інформаційною ємкістю повідомлень і операцій, ступенем використання інформації, періодичністю її виникнення й швидкістю руху.

Павло МЕДВЕДЄВ

слухач магістратури за спеціальністю
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н. доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Кривокульська Н.М.)

РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Найважливішим напрямом державної розбудови в Україні вважається всебічний розвиток особистості, забезпечення її прав і свобод. Задоволення потреб громадян в економічній, політичній та соціальній сферах здійснюється державою на місцевому рівні. Це дає можливість цілеспрямовано проводити соціально-економічні заходи щодо забезпечення прав і свобод громадян.

Особистісний підхід є найсуттєвішим елементом сучасної культури управління, важливим чинником впливу на свідомість особистості, її вчинки, помисли, бажання й очікування. Саме без психологічних знань про особистість в управлінській діяльності не обійтися [1].

Для того, щоб своєчасно реагувати на процеси, що протікають в нашій державі, органи державної влади і державні службовці повинні не лише переглядати звичні, традиційні методи управління, але і постійно підвищувати ефективність своєї діяльності. Саме підвищення ефективності діяльності, якості реалізації державних функцій і впровадження нових методів управління сьогодні є основоположними

напрямами розвитку державної служби в Україні.

Зміни, що відбуваються в державі, охоплюючи різні сфери суспільного життя, нерозривно пов'язані з характером і специфікою діяльності державної служби. У заходах щодо вдосконалення діяльності органів державної влади та їх посадових осіб необхідно враховувати соціологічний і структурно-функціональний підходи, взаємозв'язок потреб соціального управління, функцій і структур державних органів, брати до уваги нові кваліфікаційно-посадові вимоги при оцінці роботи працівників державного апарату.

Ефективне функціонування держави неможливе без структурованої, упорядкованої та дієвої системи державного управління. Кожному органу влади з врахуванням специфіки його функцій необхідний професійно підготовлений апарат без якого не може здійснюватися ефективно державне управління.

Управлінська діяльність виступає як комплекс знань, умінь і навичок, які б забезпечували успішну взаємодію учасників управлінського процесу зокрема та ефективність результатів управління взагалі. Керівник повинен застосовувати такі організаційні методи і засоби, які були б зрозумілими і колективу в цілому, і окремим працівникам, він також має враховувати те, що інтереси підлеглих не завжди збігаються з намірами керівників, і навпаки. Тому необхідно виробити єдині підходи до організації службової діяльності керівником, зокрема, щодо відбору та розстановки кадрів, створення необхідних умов для їх роботи, вжиття заходів покарання або заохочення, організації службових відряджень та ін. і раціоналізації управлінської діяльності посадових осіб органу державної влади, в цілому [2].

З метою підвищення ефективної діяльності місцевих органів державної влади та раціоналізації управлінської діяльності їх посадових осіб необхідно:

1) проводити регулярну діагностику діяльності органів державної влади і їх працівників за спеціальними методиками. При цьому слід враховувати спрямованість здійснюваних дій і прийнятих органами влади рішень на задоволення запитів і потреб людей конкретного регіону, а також на розвиток відповідного регіону;

2) застосовувати ретельніший професійний і кваліфікаційний відбір кадрів для роботи в органах державної влади. При прийнятті на роботу осіб, окрім загальних вимог проведення конкурсного відбору, слід в обов'язковому порядку проводити тестування, співбесіду з претендентами на посаду;

3) призначати на керівні посади лише людей, що мають достатній досвід роботи у відповідних адміністративних структурах, здатних організувати ефективне функціонування органів державної влади, а також забезпечити відповідність вмісту управлінської діяльності цих органів і їх посадових осіб тим параметрам, які позначені в правовому статусі органу і державної посади;

4) забезпечувати професійний розвиток державних службовців (через планування і реалізацію службової кар'єри, підвищення кваліфікації, опанування нових технологій управління);

5) посилити роботу по забезпеченню дієвого контролю за виконанням актів законодавства, документів і прийнятих рішень, що є функцією органів державної влади, а також забезпечити чітку постановку цілей і завдань в процесі прийняття актів при здійсненні своїх повноважень;

6) упровадити в практику постійний обмін інноваційною інформацією між органами державної влади різних рівнів;

7) максимально спростити чинні процедури з метою надання ефективніших послуг фізичним і юридичним особам;

8) застосовувати креативний підхід до організації праці персоналу місцевих органів виконавчої влади;

9) використовувати інформаційні технології в діяльності органів державної влади;

10) реформувати систему оплати праці державних службовців для залучення на державну службу найбільш кваліфікованих фахівців, посилити мотивацію їх праці з метою раціоналізації роботи та залучення молоді на державну службу.

Література:

1. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : [навчальний посібник] / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.

2. Лазаренко С. А. Організаційна діяльність державного службовця-керівника як складова раціоналізації державного управління [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-2/doc/5/14.pdf>

Тетяна МЕДИНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

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

та публічного управління Богач Ю. А.)

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В ПРОЦЕСІ ВИКОНАННЯ ЙОГО МІСІЇ

Державна служба забезпечує результативну та стабільну діяльність органів державної влади, зокрема виконавчої влади, відповідно до їх функцій, завдань, повноважень і компетенції на конституційних засадах. Органи виконавчої влади розробляють і реалізують стандарти для всіх публічних, зокрема державних послуг.

Оцінка роботи державних органів за якісними показниками здійснюється відповідно до розподілу функціональних повноважень з урахуванням матеріалів моніторингу результатів роботи.

Аналіз показників діяльності органів державної влади проводиться шляхом функціонального обстеження. Необхідність проведення функціонального обстеження зумовлена відсутністю глибокого аналізу цілей, завдань і функцій та оновленням існуючих завдань та функцій з урахуванням нових вимог держави в даній сфері. Із-за відсутності функціонального аналізу відбувається накопичення функцій і обмежений потенціал розпорошується для виконання цих функцій.

Функціональне обстеження є нічим іншим, як аналізом відповідності завдань і функцій органів виконавчої влади чинному законодавству, а також відповідність внутрішньої структури органів виконавчої влади покладеним на них завданням і функціям з метою усунення з практики їх діяльності внутрішніх суперечностей, дублюючих функцій та функцій, що не належать до сфери їх повноважень.

Основна мета обстеження спрямована на виявлення відповідності заявлених у положеннях міністерств і адміністративних відомств функцій і реально виконуваних ними функцій, дублювання в діяльності окремих підрозділів усередині відомств або ж між відомствами, у підготовці рекомендацій щодо зміни структури та організації діяльності міністерств.

Під час проведення функціонального аналізу діяльності органів державної влади встановлюється, наскільки ефективно та результативно ці органи можуть вирішувати стратегічні завдання, що стоять перед державою.

За результатами функціонального аналізу встановлюється,