

відповідність освіти, наукових спеціальностей та вчених звань викладачів до дисциплін, які вони читають; підвищення кваліфікації, стажування науково-педагогічних працівників; чисельність молодих учених; кількість науковців, що отримали гранти, премії, стипендії; відповідність аудиторного фонду до потреб факультету; оснащеність комп'ютерами, доступ до інтернету; наявність кабінетівсамостійної роботи; кількість проведених конференцій; результати атестаційного контролю; результати сесії; результати комплексного ректорського контролю залишкових знань студентів, які містять питання з інформаційних технологій, іноземної мови, професійно-орієнтованих та фундаментальних дисциплін.

#### *Література:*

1. Згуровський М. З. Болонський процес - структурна реформа вищої освіти на європейському просторі / М.З.Згуровський. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://euroosvita.net/?category=8&id=233>.

2. Анненкова І.П. Моніторинг якості освіти у ВНЗ / Анненкова І.П. // Вісник Одеського національного університету ім.І.І.Мечникова. – 2012. - № 1. – С. 45.

3. Майоров А.Н. Моніторинг в освіті. Книга 1 / А.Н.Майоров. – Спб. : Образование-Культура, 1998. – 344с.

**ПИЛИПИШИН О.М.**

слухач магістратури за спеціальністю

"Державна служба"

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Дудкіна О.П.)

### **УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПРОЦЕСІ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – спеціальні заклади, уповноважені державою реалізувати соціальну політику шляхом проведення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями. Центри

соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді належать до соціальних служб територіального охоплення, що дає можливість: залучати спеціалістів певного профілю та необхідної кваліфікації; створити можливості для "клієнтів" певної територіальної одиниці користуватися послугами спеціалістів; чітко виокремлювати конкретні соціальні проблеми дітей, сімей і молоді певної громади та об'єднувати її ресурси для їх вирішення; посилювати відповідальність керівників та виконавців за кінцевий результат діяльності. Система центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді функціонує на державному (Державна служба для сім'ї, дітей та молоді), регіональному (регіональні ЦСССДМ відповідно до територіально-адміністративного поділу України) та місцевому рівнях (районні, міські, селищні, сільські, районні у містах ЦСССДМ) [1, с. 112].

Управління ресурсами державного органу — це цілеспрямована діяльність державних органів та господарюючих суб'єктів, направлена на ефективне використання ресурсів і витрат на надання послуг з метою отримання соціального ефекту. Згідно системного підходу, ресурси займають особливе місце у функціонуванні будь-яких соціально-економічних чи суспільно-політичних систем. Управління ресурсами лежить в основі управління організацією.

Відповідно до найважливіших сфер діяльності ТРЦСССДМ, використовуються певні групи ресурсів, що забезпечують його функціонування і досягнення цілей які стоять перед організацією. До цих ресурсів включають: фінансові, матеріальні, інформаційні, нормативно-правові, кадрові, організаційні, соціально-психологічні та інші ресурси органів державної влади.

Управління інформаційними ресурсами означає: оцінювання інформаційних потреб на кожному рівні та в межах кожної функції управління; вивчення документообігу організації, його раціоналізацію, стандартизацію типів і форм документів, типізацію інформації і даних; подолання проблеми несумісності типів даних; створення системи управління даними тощо.

Управління фінансово-матеріальними ресурсами здійснюється згідно норм чинного закону "Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю" [2] і передбачає фінансування діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за рахунок коштів, передбачених у

місцевих бюджетах за відповідним кодом програмної класифікації видатків, та інших джерел, не заборонених законодавством, що не узгоджується із нормами Бюджетного кодексу України.

Для виконання фінансових обов'язків, здійснення витрат на проведення заходів та для стимулювання працівників ТРЦСССДМ отримує кошти з бюджету Тернопільської районної державної адміністрації. Тернопільська районна державна адміністрація та районна рада забезпечує ТРЦСССДМ приміщенням, засобами зв'язку, меблями, транспортними засобами, коштами на придбання канцелярських товарів. Діяльність центру фінансується за рахунок коштів, передбачених у місцевому бюджеті та за відповідним кодом класифікації видатків та інших джерел. Умови оплати праці працівників ТРЦСССДМ затверджені Мінпраці.

Управління людськими ресурсами є особливим видом діяльності, вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю. Управління людьми вимагає творчого (а не механічного) підходу, індивідуалізації і врахування довгострокової перспективи при прийнятті всіх рішень. Суть управління людськими ресурсами полягає у ставленні до людей як до конкурентної цінності, яку слід спрямовувати, мотивувати, розміщувати й розвивати разом з іншими ресурсами з метою безпосереднього сприяння досягненню стратегічної мети. Це визначення вдало відтворює істотність зв'язку між управлінням людськими ресурсами й цілями організації. Людські ресурси слід використовувати для задоволення потреби здійснення організацією свого призначення, а не просто заповнення вакансії.

Отже фундаментальним джерелом державного управління є ресурси, які забезпечують доступ до розподілу інших категорій ресурсів, а саме: утилітарних, примусових, нормативних.

Система управління ресурсами дозволяє спрямовувати ресурси на досягнення результативності (цілей), координувати дії та використання ресурсів між функціями системи управління, центрами відповідальності, забезпечувати ресурсами відповідно до планів і графіків, вимірювати і оцінювати результативність та ефективність використання ресурсів, збирати й обробляти інформацію, оперативно приймати рішення,

стимулювати досягнення.

Система управління ресурсами повинна містити комплекс і комбінацію необхідних ресурсів, виходячи з цілей, видів діяльності, її стратегії, управлінських процесів. Ресурси – це система, яка перетворює мету в результати. Відповідно, результат досягається через синтез цілеспрямованого впливу кадрових ресурсів (праці) на ресурси (матеріальні, фінансові та інші) у ході реалізації управлінських процесів, що реалізуються державними органами.

#### *Література:*

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. посіб. / О. В. Безпалько — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 208 с.

2. Закон України "Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю" від 16.10.2012 року № 5462-17.

**ПОЛИЩУК О.О.**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри державного і муніципального управління Дудкіна О.П.)

### **ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКТІВ ДІЯЛЬНОСТІ «ВОЛОЧИСЬК АГРО АСТАРТА КИЇВ»**

Одним із дієвих методів удосконалення документування характеристик продуктів діяльності підприємства є формування у підприємствах систем управління якістю, методологічною основою яких є стандарти ISO серії 9000, та принципи концепції всеохоплюючого управління якістю (Total Quality Management –TQM ). Сучасні системи управління якістю довели свою ефективність у світовому економічному просторі. Вони є інтегрованим механізмом управління, який дає змогу досягти визначених цілей щодо якості та орієнтований як на мінімізацію всіх видів витрат, так і на узгоджене функціонування структурних елементів підприємств. Принципи та методи управління якістю є універсальними і не залежать від галузі діяльності, отже, можуть бути