

трансформацію, компанії інвестують значні кошти в розробку нових цінностей і витрачають роки на реформування своєї організаційної культури. Однак, практика показує, що найдієвіше опиратися на неформальні цінності та кодекси поведінки, які вкоренилися на підприємстві. При цьому наукові дослідження впливу корпоративних систем та цінностей на діяльність організацій підтверджують, що в динамічному бізнес-середовищі лише система цінностей, яка викликає довіру, може створити ефективний механізм партнерських відносин.

Список використаних джерел

1. Васильченко М. І., Гришко В. В. Комунікативний менеджмент: навчальний посібник. Полтава: ПолтНТУ, 2018. 208 с.
2. Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281. Публічне управління та адміністрування. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
3. Лєскова Л. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Молодий вчений. 2017. № 4 (44). С. 98-103.
4. Науменко Н. М. Параметри організаційної культури, що впливають на конкурентоспроможність підприємства. Економіка і менеджмент культури. 2023. № 2. С. 34-40.

Тетяна СКОЦЕНЬ

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Тамара ПОПОВИЧ

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Успішність та стратегічний розвиток будь-якої організації залежить від ефективно побудованої системи управління, основою якої є правильно організована управлінська діяльність. Під управлінською діяльністю варто розуміти сукупність дій, методів та засобів, спрямованих на досягнення стратегічних цілей і завдань розвитку організації. Основним призначенням управлінської діяльності є забезпечення скоординованої та узгодженої спільної роботи всіх працівників для досягнення поставлених цілей,

посилення конкурентних позицій та забезпечення стійкості у зовнішньому середовищі.

За визначенням науковців [1–3], до суттєвих ознак управлінської діяльності варто віднести: соціальне спрямування, інтелектуальний і творчий характер роботи; інформаційну насиченість; нормативно-правову закріпленість; чіткість і виразність управлінських дій.

Організаційне забезпечення реалізації управлінської діяльності включає: побудову управлінських процесів в рамках сформованої ОСУ; вироблення технологій прийняття і реалізації управлінських рішень; вибір методів та інструментарію управління; визначення напрямів роботи з персоналом; організація збору і оброблення інформації; ресурсне обґрунтування системи управління; розподіл повноважень та функцій в управлінні тощо (рис. 1).

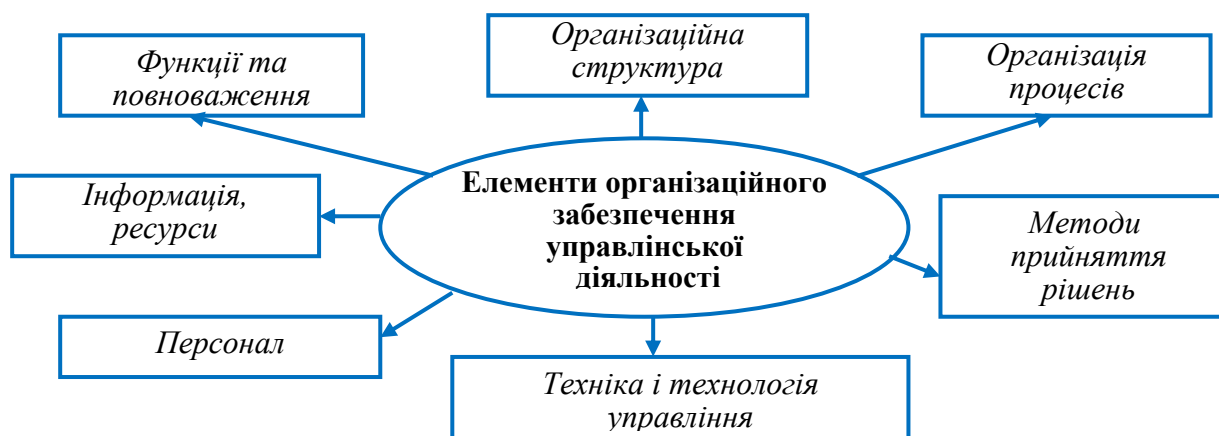


Рис. 1. Організаційне забезпечення управлінської діяльності

До основних складових організаційного процесу в управлінській діяльності відноситься: делегування повноважень; розподіл праці; департаменталізація; вироблення механізмів координації, комунікування, контролю; формування команд, скалярний процес.

Оцінювання управлінської діяльності є процесом вивчення та аналізу усіх аспектів системи управління з метою надання рекомендацій для управлінського апарату в питаннях підвищення ефективності використання наявного ресурсного потенціалу організації з точки зору забезпечення досягнення визначених цілей та завдань її розвитку. В практиці такого оцінювання застосовуються наступні підходи:

- цільовий (вимірюються показники результативності прийнятих управлінських рішень щодо досягнення поставлених цілей і завдань діяльності організації);
- функціональний (вимірюється рівень ефективності, передусім, затратності, організації діяльності управлінського персоналу);
- композиційний (оцінюється ступінь впливу системи управління на результати діяльності організації загалом, передусім, позитивної динаміки показників прибутковості, продуктивності, обсягів реалізації, зниження витрат тощо);
- поведінковий (оцінюються показники ступеню задоволеності потреб усіх зацікавлених сторін у результатах діяльності організації);
- множинний (для оцінки застосовуються узагальнюючі показники діяльності, які передбачають застосування специфічних аспектів управлінської діяльності кожної конкретної організації).

Оцінювання ефективності управлінської діяльності здійснюється з використанням низки кількісних та якісних критеріїв. Кількісні критерії оцінки пов'язані з вимірюванням трудових і фінансових показників, зокрема, складених співвідношень чисельності управлінського апарату та робітників; фактичної трудомісткості виконання управлінських операцій у порівнянні з нормативними параметрами; величини витрат на здійснення управлінської праці, в т.ч. на одиницю обсягу реалізації; частки витрат на управлінський апарат у загальному фонді оплати праці; суми прибутку, що припадає на одного працівника управлінського апарату.

Якісні індикатори оцінювання управлінської діяльності характеризують: надійність і раціональність системи управління; оптимальність системи управління та застосування новітніх технологій і методів управління; оперативність, своєчасність та технологічність процесів прийняття управлінських рішень; достовірність та своєчасність інформаційного забезпечення системи управління; рівень підготовленості та компетентності управлінського персоналу, співвідношення централізації та децентралізації управління [2].

В оцінюванні управлінської діяльності важливо чітко окреслити дві складові її ефективності: економічну та соціальну. Економічна ефективність виражається у кінцевих показниках діяльності організації і покращити таку складову можливо через підвищення продуктивності управлінської праці, що реалізується у

швидкості, обґрунтованості, оперативності і вчасності прийняття виважених управлінських рішень. Соціальний ефект управлінської діяльності характеризується досягнутими рівнями: довіри підлеглих до керівництва, створеного морально-психологічного клімату, згуртованістю працівників, їхньою лояльністю до керівництва та організації загалом. З огляду на сучасні виклики, як зазначається в [3] «ефективною є така управлінська праця, яка спрямована на стратегічне досягнення успіху колективу в майбутньому, на перспективу. І саме для відновлення економіки України в повоєнний період це трактування ефективності використання управлінської праці має першочергове значення» [3].

Отже, проведені дослідження особливостей організації та оцінювання управлінської діяльності дозволяють констатувати, що така діяльність вимагає раціоналізації процесів та впровадження новітніх підходів її організації, вироблення комплексних підходів до її оцінювання на засадах якості, результативності та культури праці.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки. / М. М. Шкільняк, А. Ф. Мельник, П. П. Микитюк та ін. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2019. Вип. 2. С. 163–174.
2. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. JL, Демків І. О. Менеджмент : навч. посіб. Тернопіль : КРОК, 2022. 250 с.
3. Захарова О. Використання управлінської праці на підприємстві: показники та критерії оцінювання. URL: <http://ven.chdtu.edu.ua/article/view/288731>

Андрій СМОЛЯРОВ

аспіранта спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Західноукраїнського національного університету

ВПЛИВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

«Термін «публічна влада» пов'язується із діяльністю уряду та органів управління на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також стосується дій фізичних та юридичних осіб при виконанні ними публічних функцій. Публічне управління по