

Лілія ЛОГАНЬ

Здобувач вищої освіти 2 курсу ОС «Магістр»
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник: **Олег КУЧЕР**,
канд. екон. наук., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Сучасна українська реальність свідчить про порушення зв'язків людини із соціальним світом. Воно характеризується втратою державою керованості суспільними справами і процесами; неефективним використанням грошей платників податків; зниженням якості послуг, що надаються населенню; посиленням бюрократизму при прийнятті рішень; значним падінням довіри з боку споживачів державних послуг до органів державної влади; проявами дисфункціональності в управлінні тощо. Для кардинальної зміни ситуації на краще необхідно, щоб концепція адміністративної держави поступилася місцем концепції ефективної держави. При цьому головний мотив оновлення державних інститутів з метою сучасного сприйняття держави кожним її громадянином має бути сформульовано так: «Держава для людей, а не люди для держави».

Тому не випадково на сучасному етапі ставиться питання про необхідність задля підвищення ефективності діяльності органів влади в цілому переходу до нових моделей державного управління («нового публічного менеджменту»), які мають:

- 1) запроваджувати форми управління, які, на відміну від традиційної бюрократії, орієнтовані на споживача, ринок і власних співробітників, тобто здійснювати перехід від адміністрування до менеджменту;
- 2) приділяти значно більше уваги, порівняно з традиційною моделлю, досягненню результатів і персональній відповідальності керівників;
- 3) бути спрямованими на створення більш гнучких організацій;

4) приділяти значну увагу чіткому і ясному визначенню організаційних і персональних цілей;

5) відмовитися від принципу чіткого розподілу політичної та адміністративної діяльності, – вище керівництво органів влади не повинно розглядатися як політично нейтральне стосовно діючих політиків;

6) бути зорієнтованими на використання деяких ринкових методів у своїй діяльності;

7) підтримувати тенденцію до зменшення ступеня й сфери впливу органів влади, чому сприяють приватизація, широке використання зовнішніх підрядників і субпідрядників, проведення тендерів і т. п. заходи.

В новому публічному менеджменті організаційна та персональна ефективність безпосередньо пов'язана з досягненням визначених цілей, отриманням певних результатів. Це дозволяє встановлювати конкретні вимірювальні індикатори якості й ефективності діяльності, оцінювати результативність різних програм, реалізованих організаціями. Впровадження нового публічного менеджменту передбачає здійснення певних заходів, а саме:

- перетворення керівників публічних організацій на професійних менеджерів;

- зміщення акцентів з процедур на результати, приділення більшої уваги контролю над кінцевим результатом;

- опрацювання ясних стандартів та індикаторів ефективності; дезагрегування організаційних одиниць;

- запровадження елементів конкуренції;

- акцентування на більшій дисципліні й ощадливості у використанні ресурсів;

- запозичення й адаптації деяких управлінських практик приватного сектора.

При останньому необхідно враховувати те, що в управлінні публічними і приватними організаціями існують як подібність, так і відмінність. Подібність полягає в тому, що управління будь-якою організацією передбачає здійснення стратегічних виборів, визначення цілей, забезпечення їхнього досягнення при

ефективному використанні ресурсів і гарантію якості кінцевого продукту (результату). При цьому як ті, так і інші організації, відповідальні і підзвітні перед своїми основними реципієнтами. А відмінність визначається специфічними особливостями публічних і приватних організацій. Так, якщо приватні організації в основному залежні від ринку, то публічні – від політичної і соціальної сфери.

У той час, як приватний сектор орієнтований на задоволення споживчих потреб і запитів, публічний – переважно на задоволення політичних запитів, як засобу досягнення політичної та соціальної стабільності. Однак, тенденції сучасного світу є такими, що подібність в управлінні публічними і приватними організаціями збільшується, а відмінність – зменшується. Проблема ефективності стосується усіх сфер, видів, форм, методів організації життєзабезпечення людини. Найбільшою мірою це властиве управлінню як діяльності, що здійснюється людьми, стосовно людей та виключно в інтересах людей. Від ступеня ефективності цієї діяльності безпосередньо залежить добробут людини. Врешті-решт, йдеться про ефективність суспільної системи.

Отже, суспільству, державі необхідні повні й достовірні знання того, яку користь дають витрати на управління, у чому полягають об'єктивізація управління, глибина і дієвість його впливу на керовані процеси. Виходячи з найбільш поширеного трактування поняття ефективності, ефективність управління – це результат, зіставлений із затратами на його досягнення (вони включають не лише прямі витрати на систему управління, а й витрати на реалізацію управлінських рішень).

Список використаних джерел

1. Гордієнко Л. Ю. Менеджмент державної установи: навч. посіб. Харків : Вид. ХДЕУ, 2001. 152 с.
2. Оболенський О.Ю. Державне управління та державна служба: словник-довідник. Київ : КНЕУ, 2005. 208 с.
3. Chykurkova, A., Kucher, O., Hutsol, T., Melnyk, M. Conceptual approaches to analysis and assessment of efficiency of joint stock company functioning Tourism and

Regional Development. Warsaw University of Life Sciences – SGGW 2020. DOI 10.22630/TIRR.2020.14.18.

4. Innovative tools for socio-economic systems' development. Ed. by Oleksandra Mandych. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Monograph 25. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Technicznej w Katowicach ISBN: 978–83–955125 –0–6

5. Balanovska, T., Gogulya, O., Kucher, O. The role of activation of entrepreneurship activities in the development of rural areas in Ukraine Tourism and Regional Development. Warsaw University of Life Sciences – SGGW 2020. DOI 10.22630/TIRR.2020.14.14.