

ному закладі. Тобто, якщо студент не знає про самоврядування це означає, що не тільки самоврядування погано працює, але й те, що студент не цікавиться цією проблематикою.

Це ще раз засвідчує те, що тільки активна участь студентів в органах студентського самоврядування надаватиме поштовху і подальшому розвитку цієї форми самоорганізації. Це закладає й підвалини сприйняття студентом суспільної моделі. Паралель з державою: якщо Ви не цікавитесь політикою, то політика цікавиться Вами, при чому не питаючи вже Вашої думки.

Студентське самоврядування надає можливість людині знайти себе в різноманітному колі можливостей і спробувати реалізуватися в обраному вимірі однієї або багатьох з цих можливостей. Саме під час такої діяльності людина усвідомлює всі плюси і мінуси того, в чому він бере участь, і остаточно вирішує для себе продовжувати політичну діяльність, чи ні. Але, як бачимо, політика і студентське самоврядування - це дві потужні сфери існування людства. Політика - це високий рівень, а самоврядування - підготовчий етап до нього. Між цими поняттями дійсно «один крок».

Література

1. Концепція Кабінету Міністрів України проекту Загальнодержавної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2009-2015 роки від 11 червня 2008 р. № 825-р. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/825-2008-p>
2. Студентське самоврядування в Україні – К.: Молодіжна Альтернатива, 2004 – 60 с.
3. Развитие студенческого самоуправления: от постсоветской к еврейской модели: Материалы для чтения – Харьков: Б.И., 2007 – 274 с.

Соколенко С.І.

Науковий керівник – Табачкова Н.А.

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ІЗ ВИКОРИСТАННЯМ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Потреба узгодження дій з метою одержання людиною бажаного результату діяльності зумовила появу управління. У цьому контексті управління — це цілеспрямований вплив, необхідний для узгодженої спільної діяльності людей. Управління є складним і універсальним суспільним феноменом. Розвиток суспільства, окремих його сфер неможливий без встановлення і реалізації певного набору законів, правил, норм, алгоритму його поведінки в цілому і його складових. Через це, питання реформування та вдосконалення системи управління є дуже актуальним сьогодні.

Метою роботи є аналіз досвіду зарубіжних країн щодо залучення трудових ресурсів до органів державного управління та надання рекомендацій щодо використання цього досвіду в Україні.

Серед усіх видів управління визначальна роль належить державному управлінню. У вітчизняній та зарубіжній літературі не сформувався сталого та загальновизнаного визначення державного управління. Державне управління можуть трактувати з точки зору суті, реального змісту діяльності або форм, яких воно набирає і в яких існує.

Державне управління — цілеспрямований організаційний та регулюючий вплив держави на стан і розвиток суспільних процесів, свідомість, поведінку та діяльність особи і громадянина з метою досягнення цілей та реалізації функцій держави, відображених у Конституції та законодавчих актах, шляхом запровадження державної політики, виробленої політичною системою та законодавчо закріпленої, через діяльність органів державної влади, наділених необхідною компетенцією [1].

Для державного управління об'єктом управління є суспільство, а не форма державної діяльності, спрямована на здійснення завдань та функцій держави, що полягає у виконавчій та розпорядчій роботі органів управління. Державне управління пов'язане з реалізацією цілей і функцій дер-

жави. Поряд із цим, враховуючи політичну та юридичну природу державного управління, воно не є суцільно підпорядкованим процесу виконання функцій держави.

Основними специфічними рисами державного управління, які дають змогу краще зрозуміти його зміст та розкрити сутність, є такі:

- державне управління завжди є певною організуючою діяльністю, у результаті якої виникають конкретні, управлінські за своїм змістом відносини;
- необхідною умовою виникнення управлінських відносин є наявність суб'єкта управління, тобто органу державної влади, органу місцевого самоврядування чи посадової особи, які наділені владними повноваженнями зі здійснення державного управління;
- тип відносин, які виникають між суб'єктом та об'єктами державного управління, є завжди державно-владним, причому державно-владними повноваженнями наділено завжди одну сторону — суб'єкта управління, а на долю об'єктів управління залишається виконання наказів, розпоряджень та інших нормативних документів, що надходять від суб'єкта;
- державне управління здійснюється у правовому полі чинного законодавства, а отже, у випадку порушення останнього настає юридична відповідальність;
- «продукція» органу державної влади має особливий характер, що зумовлює складність визначення продуктивності та ефективності його роботи. Так, важко визначити цінність такого «виробництва», як підготовка статті, відповіді на звернення громадян тощо. Якщо для приватного сектору прибуток є основним мірилом успіху, то орган державної влади за відсутності мотиву прибутку не має чіткого вичерпного мірила чи стандарту, за яким можна судити про результати його діяльності;
- державні процеси вимагають прозорості та більшої відкритості при ухваленні рішень і припускають істотніше втручання й увагу з боку громадськості, тоді як процеси ухвалення рішень у приватному управлінні менше відкриті для зовнішнього впливу [2].

На кожному етапі розвитку суспільства держава має відшукувати ту «золоту середину», яка б, з одного боку, забезпечувала права і свободи людини, давала простір її активності й творчості, а з іншого — впроваджувала б у суспільство певні організаційні засади, впорядковувала б діяльність індивідуумів. Через механізм держави формується і закріплюється загальна воля, яка надає державним установам обов'язковий характер. Держава, виступаючи суб'єктом управління та особливою інституцією суспільства, об'єктивно покликана виражати цілі та інтереси життєдіяльності всієї спільноти людей.

Проведення комплексного реформування державного управління України є неможливим без дослідження та використання теоретичних засад організації державного управління за кордоном. Реформування державного управління в Україні зіткнулось не лише із серйозними організаційними, матеріально-технічними труднощами, а й з відсутністю сучасної єдиної чітко відпрацьованої державної концепції державного управління. Адже Концепція адміністративної реформи, що була прийнята ще десять років тому, не відображає тих політико-правових змін, що відбулися в українському суспільстві. Концепція реформування публічної адміністрації існує досі у вигляді Білої книги. Таким чином, на сьогодні постало питання щодо формування сучасної теорії державного управління, яка б враховувала сучасні світові теорії державного управління, а також брала до уваги позитивний досвід зарубіжних країн і, що найголовніше, визначила можливість запровадження його в Україні, враховуючи особливості державного управління України, її політичні, правові, культурні, суспільно-психологічні та інші складові.

Переорієнтація державного управління на принципи ефективності, результативності, рентабельності та надання якісних управлінських послуг можлива за умови децентралізації та деконцентрації сфери державного управління, прозорості та відкритості діяльності установ та організацій державного сектора, удосконалення механізмів звітування, моніторингу та контролю [4].

Для цього необхідно залучати до управлінських процесів усі соціальні інститути, що дасть змогу перейти від уніцентричної до багатоцентричної системи державного управління, а саме поєднання держави, що створює політичний і правовий простір, приватного сектора, що генерує робочі місця й доходи, та інтересів громадянського суспільства, яке сприяє соціальній і політичній

взаємодії. Роль держави у суспільстві, де гармонійно взаємодіють три вищенаведені сфери, повинна зводитись не до адміністрування, а до регулювання та надання послуг, але водночас держава та її інституції як суб'єкт управління залишає за собою центральну позицію та ініціативну функцію співробітництва.

Щодо функціонування системи державної служби в Україні, то необхідно зазначити, що значна плінність кадрів і неналежний професійний рівень персоналу, а також суб'єктивізм в управлінні та корумпованість чиновників усіх рівнів є важливими проблемами для ефективного функціонування вітчизняної системи державної служби. При реформуванні системи державної служби необхідно переглянути зміст та вид підпорядкування установ і організацій виконавчій владі, оптимізувати її структуру, здійснити кадрове оновлення, залучивши на державну службу висококваліфікованих фахівців нової генерації.

Використовуючи досвід зарубіжних країн, можна зазначити, що у країнах Західної Європи та США склались сталі традиції підбору керівних кадрів. Наприклад, у Великобританії правляча еліта формується з випускників Оксфордського та Кембриджського університетів. У США до підбору на посаду державного службовця ставляться серйозно, тому на кандидата збирається інформація спецслужбами, а також інформація із інших джерел: особисті знайомства, зв'язки тощо. Зібрана інформація є підставою для відхилення тієї чи іншої кандидатури. На відміну від США, у Канаді для державної служби розроблений профіль лідерів та менеджерів, який містить набір особистісних та поведінкових характеристик керівників [3].

Законом України «Про державну службу» закріплено право на державну службу громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір, або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України. В законі нічого не говориться про рівень освіти, яку повинні мати державні службовці. Саме тому в Україні, на жаль, керівні посади займають не професійні управлінці, а особи, які мають профільну освіту, і які протягом своєї трудової діяльності добре себе зарекомендували. Не можна відкидати випадків, коли людина отримує певну посаду не за свої здобутки, а завдяки іншим методам впливу. Все це пов'язано з тим, що в Україні дуже мало вищих навчальних закладів, які займаються вихованням професійних управлінців. Яскравим прикладом може служити і Донецька область, у якій лише один навчальний заклад займається підготовкою фахівців у сфері управління. Для того, щоб вдосконалити професійні кадри державного апарату, необхідно закріпити в Законі України «Про державну службу» норми, які б більш детально описували поняття «професійна підготовка», та додати статті щодо того, що державними службовцями можуть стати лише особи, які мають диплом про закінчення ВНЗ з підготовки керівників, менеджерів, управлінців.

Задля вдосконалення діяльності системи державного управління та підвищення її ефективності необхідно встановити безпосередній зв'язок між обсягом, результативністю та якістю праці державних службовців і розміром грошової винагороди за цю працю. Подібний досвід застосовується у функціонуванні державної служби в США, ФРН, Франції та Великобританії, оскільки в цих країнах проводиться моніторинг якості діяльності державних службовців завдяки аналізу результативності рішень [3].

В Україні грошова винагорода службовців є фіксованою, це пов'язано з тим, що головними труднощами аналізу ефективності органів державного управління є визначення кількості і якості вихідного "продукту". Оцінюючи економічну ефективність, органи державного управління аналізують внутрішнє становище справ, свою власну діяльність, з'ясовуючи, чи достатній обсяг послуг вони надають на кожну вкладену грошову одиницю: оцінюючи технічну ефективність, вони аналізують відповідність вимогам, запропонованим зовнішніми умовами, з'ясовуючи, як впливають ці послуги на стан суспільства, клієнта, користувача чи споживача. Все це сьогодні має лише формальний характер і майже ніколи не впливає на розмір грошового винагородження. Саме тому постає проблема розробки ефективної системи оцінки результативності діяльності службовців та впровадження цієї системи в життя.

Проаналізувавши досвід зарубіжних країн щодо залучення трудових кадрів до органів державного управління та методів заохочення їх діяльності, можна стверджувати, що цей досвід є дуже корисним для України. Внаслідок цього, до органів державного управління потрібно залучати фахівців, які закінчили ВНЗ та отримали освіту управлінця. Щоб це було можливим необхідною умовою є відкриття навчальних закладів для виховання професійних керівників. А задля покращення ефективності діяльності працівників, необхідно запровадити систему оцінки результативності їх праці, яка б впливала на розмір заробітної плати.

Література

1. Державне управління: Навч. посіб. / А.Ф. Мельник, ДЗБ О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За ред. А.Ф. Мельник. — К.: Знання-Прес, 2003. — 343 с.
2. Державне управління: теорія і практика. За загальною редакцією проф. Авер'янова В. Б. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 432 с.
3. Решота О. Удосконалення державного управління України із використанням досвіду зарубіжних країн: проблеми і перспективи//Ефективність державного управління, № 18, 2009.
4. Гнидюк Н. Питання підготовки державних службовців у сфері європейської інтеграції// Матеріали науково практичної конференції «Удосконалення правового забезпечення державно-службових відносин в Україні: європейський контекст», 2010 р.

Солодовник Т. В.

Науковий керівник – Новицька О.В.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ефективне функціонування ринкового механізму передбачає усунення з ринку збанкрутілих підприємницьких структур; неплатоспроможність і наступне банкрутство підприємств все частіше стають предметом розгляду арбітражних судів.

Однак, попередження кризових явищ, забезпечення сталого стану підприємств, ефективне управління в умовах кризи, націлене на виведення підприємств з кризового стану, - завдання більш складні і важливі. На вирішення цих завдань повинна бути націлена система заходів, що дістала назву антикризового управління (crisis management – за рубежом) [2, с.120].

Дослідженням системи антикризового управління, а зокрема оцінки доцільності впровадження антикризових рішень займалися багато вчених – економісти: О.О.Терещенко, В.О.Василенко, Е.М. Коротков, Корецький С.Л., Р.Н.Лепа та інші. На їх думку оцінка доцільності антикризових рішень є невід'ємною в системі реалізації антикризового управління на підприємстві.

Метою статті є дослідження економічного механізму виникнення кризового стану підприємства, інструментарію попередження та управління підприємствами в кризових ситуаціях.

Виникнення кризового стану підприємства є свідченням поступового розбалансування та повної втрати дієздатності внутрішнього механізму саморегуляції господарської системи. До моменту виникнення кризи економічна система досягає вершини можливого розвитку. Система вичерпує свій продуктивний потенціал або вступає в конфлікти з існуючим господарським механізмом, відносинами власності. Має місце моральне старіння концептуальних засад ведення бізнесу — матеріально-технічних, ринкових, соціальних.

Розв'язання накопичених суперечностей можливе лише на підґрунті кардинального перегляду усіх фундаментальних засад ведення бізнесу, координації стратегічного бачення місії та змісту діяльності підприємства, що зумовить перехід системи до нового стану рівноваги, яка є необхідною передумовою для її подальшого розвитку. Подолання кризи не може здійснюватись автоматично, воно має бути організовано органом управління підприємством. Це обумовлює потребу в розвитку самостійної галузі наукових знань — антикризового управління [3, с. 84].