Мінаков О.В., к.е.н., фінансовий директор ПрАТ
«Каховський завод електрозварювального устаткування», м. Каховка, Україна
Герасименко А.П., магістрант кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

Організаційний дизайн як інструмент державного управління

Форми державного управління мають забезпечувати найбільш цілеспрямоване виконання управлінських функцій та спрямовані на досягнення цілей управління з найменшим використанням ресурсів. Тоді як, характер управління виявляється у його необхідності, соціальній обумовленості та доцільності.

У найширшому розумінні під державним управлінням слід розуміти «…сукупність усіх видів державної діяльності, тобто всіх форм здійснення державної влади загалом» [1, с.29]. Це дозволяє виокремити органи державного влади від недержавної адміністративної діяльності.

У вузькому розумінні під державним управлінням розуміється діяльність держави, яка представлена спеціальними державними органами, тобто органами виконавчої влади. У цьому випадку державне управління розглядається як «...діяльність, що спрямована на реалізацію законів та інших правових актів через різні форми державного впливу на об’єкти управління» [1, с.29].

Державні посадові особи обирають найбільш ефективну форму управління в кожному конкретному випадку, виходячи з: власної компетенції, призначення органу державної влади, його функцій, особливостей конкретного адміністративного об’єкта тощо. Для будь якої форми державного управління, виконавчої влади, типу економічних відносин адміністративне управління є необхідною частиною здійснення державного управління.

Останнім часом підвищена увага приділяється управлінню проєктами, а саме проєктуванню організаційних конструкцій, таких як проєктний бізнес (офіс управління проєктами; проєктно-орієнтовані організації; інституційний контекст тощо). Новим напрямом щодо розвитку концепції управління проєктами є інтегративний підхід до вивчення організаційного дизайну [2]. Сутність якого зводиться до гнучкої будови тридоменних меж щодо забезпечення швидкості реакції на ринкові зміни, подолання напруженості між тимчасовим характером проєктів та постійним характером материнського організації. А також, стосується побудови близьких взаємозв'язків між управлінням проєктами та професійним світом. Тобто, це управління декількома проєктами передбачає зосередження уваги на основних проблемах у розумінні того, як люди та ресурси мають бути організовані для спільного досягнення очікуваних цілей.

Крім того, ці бар'єри, що згадувались Грінвудом та Міллером, можуть бути менш важливими під час дослідження управління проєктами [3]. По-перше, основні дослідження все ще стосуються організації та її внутрішніх проблем. По-друге, вчені з управління проєктами здаються зацікавленими складністю організаційних форм. По-третє, загальна організація не завжди знаходиться у центрі уваги, але мережа проєктів робить дослідження організаційного дизайну більш інтегративним в управлінні проєктами.

Загалом, дослідження управління проєктами може запропонувати щось нове для організаційної теорії організаційного проєктування, а саме для подолання вище згадуваних перешкод. Хоча, наразі, організаційний дизайн є кількісним і доволі вузьким, він покликаний допомогти у досягненні організаційного проєктування у процесі реалізації державного управління.

Слід зазначити, що наразі відбувається активніше проникнення державного управління в інші сфери людської діяльності. Важливими елементами яких виступають організаційні та адміністративні методи управління. Сутність яких полягає у впливі об'єкта, що контролюється, на силу офіційних інструкцій, а також організаційних та структурних норм. Ці методи управління є прямими методами дії, тому вони є доволі очевидними. Оскільки вони засновані на

відносинах керівництва, таких як «...дисципліна, відповідальність, влада та примус» [4].

Серед організаційно-адміністративних методів державного управління головну роль відіграють методи регулювання або організаційної стабілізації. Вони є класичними організаційними методами, які спрямовані на створення, підтримку та удосконалення організаційних структур, розподіл та консолідацію функцій (обов'язків), завдань, прав та відповідальності суб'єктів та об'єктів управління. Об'єкти з організаційними наслідками є як предметом управління, так і, в деяких випадках, елементами зовнішнього середовища.

Предметом же управління є зміна: функції, структури, організації управлінської роботи, виявлення або зміни прав та обов'язків.

Загальне організаційне регулювання включає: закони, статути та положення загального організаційного характеру, визначення організаційної структури та функціонування всієї соціальної підсистеми. Функціональне регулювання містить положення, що визначають внутрішній порядок роботи, організаційний статус: цілі, завдання, функції, повноваження, відповідальність тощо. Наприклад, положення про лінійний та функціональний підрозділи різних органів виконавчої влади (положення про міністерство, державний комітет тощо). Структурне регулювання включає організаційні форми управління, що відображають основні елементи та умови внутрішніх структур. Метою яких є досягнення певної стандартизації щодо рівня управління адміністративними структурами. Прикладами таких нормативних актів є положення про: департаменти, підрозділи та керівні посади. Формальне регулювання здійснюється шляхом розробки штатних та посадових інструкцій, які містять перелік посад та основні вимоги щодо компетенції, а також виконання службових обов'язків.

Організаційні та адміністративні методи включають постійну організаційну базу, що базується на нормативних актах. Адміністративний вплив є: активним - призначає: накази, укази, розпорядження, вказівки, тощо і пасивним (наради, оперативні та індивідуальні конференції). Типовими ефектами можуть бути усні або документальні.

Основою організаційного дизайну є порядок управління, що виникає в результаті організаційного впливу. Цей вплив походить від керівника і не обов'язково обговорюється або змінюється.

Правила та норми, що застосовуються у практиці управління, можна класифікувати таким чином:

- за рівнем управління - економічний, загальносистемний, внутрішньо організаційний;
- за видами - організаційно-управлінські, фінансово-кредитні, трудові;
- за терміном дії норми поділяються на: довгострокові, середньострокові та короткострокові;
- за напрямком впливу розрізняють норми впливу на: колектив у цілому та на окремих працівників.

Всі організаційно-адміністративні групи використовуються як окремо так і паралельно, тобто у своїй структурі вони є взаємопов'язаними між собою. Їх можна замінити, що визначає можливість їх використання у різних ситуаціях при формуванні організаційного дизайну.

Література:

1. Грохольський В.Л. Визначення сутності державного управління та його відмежування від суміжних понять. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки».* 2017. № 1. С. 28–32.

2. Білявський В.М. Територіальний брендинг як інструмент розвитку регіону (на прикладі Житомирської області). *Вісник Хмельницького національного університету (Економічні науки).* 2019. Т. 3. С. 42–47.

3. Білявська Ю.В., Ромат Є.В. Організація майбутнього в контексті еволюції менеджменту та маркетингу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. *Серія «Економічні науки».* 2019. Вип. 33. С. 80-85.

4. Білявський В.М. Оцінка ефективності соціальних технологій у системі корпоративного управління організацією. *Вчені записки ун-ту «КРОК».* Випуск 28 : Том І. 2011. С. 21–29.