

ЄФІМОВА АНАСТАСІЯ, здобувач вищої освіти
 Науковий керівник – **СУХОРИКОВА АННА**, к. н. держ. упр, доцент,
 доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПУБЛІЧНИХ УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ

Менеджмент публічних установ та організацій є важливою складовою загальної організаційної структури державних та муніципальних органів, установ і організацій, що забезпечують надання публічних послуг та виконання державних функцій. У зв'язку з постійними змінами в економічній, соціальній та політичній сферах, важливість розвитку системи менеджменту стає невід'ємною частиною успішного управління в публічному секторі. Це свідчить про важливість і своєчасність проведення подальших досліджень у цій галузі.

У словнику із менеджменту наведено наступне трактування поняття системи менеджменту: «це сукупність взаємопов'язаних елементів, що встановлюють політику та цілі організації, а також планує, моніторить, вимірює та вдосконалює її діяльність» [1, с. 24]. Водночас, у праці дослідників Н. Коленда та О. Дитина, система менеджменту — це комплекс взаємозв'язків, що регулюють вплив і узгоджену діяльність людей у соціально-економічній системі. Хоч ці зв'язки є частиною загальної сукупності зв'язків цієї системи, вони мають свої особливості, так само як і сама управлінська діяльність [2].

Дослідники Т.В. Євась, С.Ю. Ілініч та Є.С. Довгалюк адаптували наведені вище трактування у контексті публічного управління. З позиції дослідників, система менеджменту в контексті публічного управління» наведене це організована сукупність взаємозв'язків і процесів, що спрямовані на ефективне управління державними та муніципальними установами з метою досягнення стратегічних цілей і забезпечення належної якості публічних послуг [3, с. 44]. На нашу думку, система менеджменту включає в себе управлінські структури, ресурси, методи та інструменти, що дозволяють організувати взаємодію між державними органами, громадянами та іншими учасниками публічного процесу для вирішення соціально-економічних завдань та задоволення потреб суспільства.

Загальноприйнято [4, с. 175] виділяти кілька основних теоретичних підходів до менеджменту, які визначають принципи, методи і моделі управління в тому числі і в публічних установах, розглянемо їх далі.

Класичний підхід до менеджменту — основна ідея цього підходу полягає в чіткій організаційній структурі, централізації управлінських функцій та наявності стандартизованих процедур для досягнення ефективності в діяльності публічних установ. Це підхід був поширений у першій половині XX століття, особливо у військових і бюрократичних організаціях.

Підхід на основі результативності — цей підхід фокусується на результатах діяльності публічних організацій і орієнтований на вимірювання



ефективності та продуктивності. Важливими аспектами тут є оцінка результатів на основі чітких, вимірюваних цілей та показників, а також орієнтація на ефективне використання ресурсів.

Нова публічна менеджментська теорія (New Public Management, NPM) — у 1980-х роках в результаті глобалізації і впливу ринкових механізмів на публічний сектор з'явилася теорія нового публічного менеджменту, яка прагне застосувати принципи приватного бізнесу для управління публічними установами [4, с. 176]. Цей підхід підкреслює важливість орієнтації на клієнта, підвищення ефективності, прозорості та залучення інновацій у процеси управління.

Публічний менеджмент як комплексна система — цей підхід підкреслює важливість інтеграції різних методів та стратегій для вирішення комплексних завдань публічного управління, таких як надання послуг, управління ресурсами, розв'язання соціальних і економічних проблем. Такий підхід передбачає використання міжсекторального співробітництва та активне залучення громадян до управлінських процесів.

Система менеджменту публічних установ включає в себе кілька ключових компонентів, які взаємодіють між собою для досягнення ефективної діяльності: організаційна структура, управлінські процеси, інформаційні технології та інновації та кадровий потенціал.

Організаційна структура публічних установ є важливим елементом, який визначає ефективність їх функціонування та здатність досягати поставлених цілей. У публічному секторі структура організацій часто має свої особливості через необхідність виконання державних функцій, надання послуг громадянам та виконання соціальних завдань. Адаптивність, прозорість, чітке визначення обов'язків та підзвітність є основними вимогами до організаційної структури публічних установ. Типові організаційні структури публічних установ часто зберігають централізовану або бюрократичну модель управління, проте з часом можна помітити певні трансформації.

Управлінські процеси можна визначити як сукупність організованих і скоординованих дій, спрямованих на досягнення стратегічних і оперативних цілей організації. Вони включають в себе планування, організацію, мотивацію, контроль, комунікацію та оцінку результатів діяльності. Кожен з цих етапів пов'язаний з різними аспектами управління, і лише їхня гармонійна взаємодія забезпечує ефективність управлінської діяльності [5, с. 14].

Інформаційні технології — це сукупність засобів і методів для обробки, зберігання, передачі і захисту інформації. Вони включають в себе як апаратні (комп'ютери, сервери, мережі), так і програмні засоби (системи управління базами даних, програмне забезпечення для автоматизації процесів, системи для аналізу даних). Інформаційні технології дозволяють створювати, зберігати, обробляти, передавати та захищати інформацію, що є необхідною для функціонування публічних установ.

Інновації в контексті публічних установ — це нові ідеї, підходи, технології або процеси, що дозволяють значно покращити роботу організації або створити



нові способи взаємодії з громадянами.

ІТ і інновації взаємодіють і доповнюють один одного: нові технології створюють передумови для впровадження інновацій, а інновації допомагають знайти нові способи застосування ІТ в різних сферах діяльності публічних установ. Впровадження ІТ у систему управління публічними установами дає змогу автоматизувати рутинні завдання, такі як ведення документації, реєстрація запитів громадян, обробка фінансових операцій і інше. Системи для управління ресурсами, електронні документообігу та цифрові платформи для взаємодії з громадянами дозволяють значно знизити адміністративне навантаження, прискорити процеси та підвищити точність даних.

Кадровий потенціал це не просто сума працівників організації, а й характеристика їх здатності досягати поставлених цілей завдяки своїм професійним якостям. Він охоплює низку компонентів: кваліфікація та професійний рівень; мотивація та вміння працювати в команді; лідерські якості та управлінські здібності; інноваційний потенціал, а також організаційна культура та цінності. Від рівня професіоналізму персоналу залежить, наскільки ефективно організація може реагувати на змінні умови та забезпечувати стабільну роботу в умовах криз або реформ.

Таким чином, система менеджменту є комплексом взаємозв'язків, що об'єднують організаційну структуру, управлінські процеси, інформаційні технології, інновації та кадровий потенціал. Кожен з цих компонентів взаємодіє для забезпечення досягнення стратегічних цілей та надання якісних публічних послуг громадянам. Дослідження показало, що розвиток менеджменту в публічних установах зумовлений необхідністю адаптації до змін у соціально-економічному середовищі, застосуванням нових технологій та інновацій, а також підвищенням ефективності через інтеграцію різноманітних методів і підходів.

Список використаних джерел:

1. Словник основних термінів і понять з дисципліни «Менеджмент і адміністрування (теорія організації)» для студентів спеціальності 073 Менеджмент ступеня вищої освіти «бакалавр»/ А.І. Соловійов. Херсон: вид-во ФОП Вишемирський В. С, 2019. 31 с.
2. Коленда Н., Дитина О. Сутність інтегрованої системи менеджменту підприємства. Економіка та суспільство, 2021. №(26). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-53>
3. Євась Т. В., Ілініч С. Ю., Довгалюк Є. С. Теоретичні аспекти оцінки ефективності менеджменту організації. Подільський науковий вісник. 2023. №. 1. С. 40-45.
4. Феєр, О. В. Аналіз теоретичних підходів до управління підприємством. Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука», 2021. №2(31). С. 173-176.
5. Poltorak Anastasiia, Tyshenko Svitlana, Volosyuk Yuriy, Khrystenko Olha, Sukhorukova Anna, Balitska Anna. *Management of the financial and economic security system of the state in conditions of global instability*. Scientific views on the structural construction of regions: monograph. Opole, 2022. С. 12-20.

