

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 1, 2014

[Назад](#)

[Головна](#)

УДК 338

*А. П. Яцюк,
студентка магістратури за спеціальністю «Менеджмент організацій і адміністрування»
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України*

КОНТРОЛЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ ЗАЙНЯТОСТІ

*Anna Yatsyuk,
Master's Degree student in «Management and Administration» State Employment Office of
Ukraine Institute of Training*

CONTROL IN SYSTEM OF MANAGEMENT BY GOVERNMENT SERVICE OF EMPLOYMENT

У статті розглянуто теоретичні аспекти контролю в державних організаціях, обґрунтовано особливості контролю в державній службі зайнятості, а також зазначено можливі шляхи удосконалення менеджменту у службі зайнятості та можливості регулювання її управлінської діяльності.

The article deals with theoretical aspects of control in public organizations reasonably control features at the employment agency, and indicated possible ways of improving the management of the employment service and the possibility of regulation of administrative activity.

Ключові слова: *контроль, система, управління, менеджмент, служба зайнятості.*

Keywords: *control, system, control, management, employment service.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах ринкових відносин в Україні все частіше органи державної влади повинні гнучко та оперативно реагувати на вимоги ринку. Плани і організаційні структури – це лише картини того, якими хотілося б бачити майбутнє керівництву. Багато обставин може перешкодити тому, щоб задумане реалізувалось. Зміни законів, соціальних цінностей, технологій, умов конкуренції та інших змінних величин навколишнього середовища можуть через деякий час перетворити плани, цілком реальні, в момент їх формування, в щось абсолютно недосяжне. Для того, щоб підготуватися і відреагувати належним чином на подібні зміни, установам потрібен ефективний механізм оцінки впливу цих змін, зокрема, через ефективне управління та якісний контроль.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В ході аналізу теми дослідження розглянуто ряд літературних джерел, серед них: наукові статті, тези та матеріали конференцій, періодичні видання, монографічні праці. Вагомий внесок у дослідження проблеми здійснення контролю в управлінні організацією здійснили такі вчені як Аксентюк М.М., Гудзинський О.Д., Деменіна О.М. та Бланк І.А.

Невирішені частини проблеми. Якщо вчасно не виправити помилки і проблеми, які виникають при аналізі ситуації всередині установи, то вони переплітаються з помилками в оцінці майбутніх умов навколишнього середовища і поведінкою кожної особистості. Імовірність такого переплетіння помилок в організації дуже велика через високий ступінь взаємозалежності видів діяльності. Одна із найважливіших причин необхідності контролю полягає в тому, що будь-яка установа, безумовно, зобов'язана володіти здібністю вчасно фіксувати свої помилки і виправляти їх до того, як вони зашкодять досягненню цілей організації.

Метою статті є дослідження та аналіз дискусійних питань, пов'язаних з визначенням сутності контролю та його значимості в управлінні організацією для визначення можливих шляхів подальшого удосконалення та його практичною реалізацією.

Основні результати дослідження. Контроль — це процес забезпечення досягнення цілей організації за допомогою оцінки та аналізу результатів діяльності, оперативного втручання у процес діяльності і прийняття корегуючих дій.[2, с. 10]

Контроль також визначають, як механізм перевірки дотримання та виконання нормативно встановлених завдань, планів та рішень. Зазначу, що контроль завжди має функціональне призначення і виникає на певній стадії управлінського процесу і є підсумковим етапом управлінської діяльності, що дозволяє зіставити досягнуті результати із запланованими.

Об'єкт контролю - це те, що (хто) контролюється. У системі управління організацією об'єктами контролю є діяльність в цілому, її окремі галузі, регіони, об'єднання та ін. [5, с. 13]

Суб'єктом контролю може бути група людей або організація, що наділена відповідними повноваженнями.

Суб'єктами контролю виступають державні, відомчі органи, громадські організації, колективні і колегіальні органи управління, лінійний і функціональний апарат підприємств та організацій. [4, с. 20]

Предмет контролю - це стан і поведінка об'єкта управління. Предметом контролю таких об'єктів, як об'єднання, підприємство, організація, структурний підрозділ або їх окремі частини та елементи, є їх діяльність відповідно до встановлених законів, норм, правил, рішень, доручень, тобто певний стан об'єкта контролю на конкретну дату.[6, с. 21]

Контроль здійснюється на основі певних принципів:

- принцип спрямованості на головне. В діяльності будь-якої організації виділяють основні, другорядні та зовсім незначні напрями. Таким чином необхідно розподіляти і контроль: основні напрями діяльності контролюються найретельніше, другорядні — з використанням меншої кількості витрат;

- принцип орієнтації на результат. Кінцевим результатом процесу контролю є не тільки виявлення порушень і відхилень, а й визначення і ліквідація їх причин;

- принцип всеосяжності — поширення контролю на всі сфери діяльності організації. Процесів, підрозділів, напрямів діяльності поза контролем в організації не може бути;

- принцип економічності — здійснення контролю а найменшими витратами, мінімальною кількістю працівників, які володіють спеціальними знаннями і

навичками;

- принцип науковості — застосування останніх досягнень науки і техніки, передового досвіду у процесі здійснення контролю;
- принцип дієвості — активний вплив суб'єктів контролю на об'єкти шляхом прийняття ефективних управлінських рішень з усунення виявлених недоліків, профілактики та попередження їх у подальшій діяльності;
- принцип об'єктивності контролю — його інформація не піддається впливу та суб'єктивній оцінці, не може бути результатом суб'єктивних тверджень окремих осіб;
- принцип раптовості, який має вирішальне значення для досягнення цілей контролю. Під раптовістю розуміють застосування перевірки в момент, коли підконтрольні особи цього не очікують. Завдяки раптовості з'являється можливість перевірити реальний стан справ на підприємстві;
- принцип виховної дії. Контроль має не тільки економічне, а й певне виховне значення. Мало виявити певні порушення і домогтися їх усунення. Важливо, щоб у кожному окремому випадку виключалась можливість повторення помилок та порушень в майбутньому, що можливо за наявності певного виховного ефекту, заснованого на моральних засадах. [7, с. 8]

Керівники здійснюють контрольною функцію шляхом особистого контролю на місцях, заслуховування доповідей безпосередніх підлеглих та інших працівників, ознайомлення із задокументованою інформацією, з метою - перевірити, чи все виконується відповідно до прийнятої програми, наказів і встановлених принципів, визначити помилки. [3, с. 15]

При цьому вони мають помічати хибні погляди на справу і помилки, щоб можна було їх своєчасно уникнути або виправити, щоб не повторювати.

Глибоке розуміння контролю, як обов'язкової функції менеджменту в системі державної служби, яка є заключною стадією управлінського процесу і відіграє роль ланки, що встановлює зв'язок між керуючою і керованою системами, стосується не лише керівників, а й усіх працівників, та є дуже важливою, для налагодження ефективної діяльності організації.

В залежності від стилів керівництва в системі державної служби функціонують організації:

- з авторитарним стилем керівництва (концентрація влади у керівника, централізація повноважень, яка унеможливує прийняття рішень підлеглими);
- з демократичним стилем керівництва (має місце децентралізація повноважень та ін.);
- з ліберальним стилем керівництва (коли керівник не втручається в діяльність підлеглих, а виконує, в основному, інформаційні функції).

Природа організацій державної служби впливає з природи людської діяльності, бо для досягнення своїх цілей в процесі керування державними справами в межах наданих їм повноважень, службовці повинні об'єднуватись і діяти. Для цього вони отримують необхідні ресурси та беруть на себе відповідальність за свої дії. Організації, які управляли і управляють державою, діють як державні структури та існують давно. В сучасних умовах, порівняно з минулим, вони набули значних відмінностей. [1]

Державна служба функціонує і розвивається при наявності організацій з різним терміном існування. У зв'язку з цим розрізняються організації з довгостроковим та з короткостроковим періодом функціонування.

Організації державної служби як системні утворення мають певну структуру. Основними складовими елементами організації як системи є місія, цілі, задачі, кадри, функції, ресурси.

Кожний тип організації має певні особливості. Так, організаціям державної служби притаманні такі особливості:

- вони функціонують і розвиваються як жорстко регламентовані системи;
- більш консервативні і менш гнучкі;
- мають стабільну систему підрядності і супідрядності;
- підбір персоналу здійснюється під функцією відповідної посади;
- здійснюють управління нематеріальними активами в межах держави, її окремих регіонів (інтелектуальним потенціалом);
- організаційна культура їх діяльності побудована на менталітеті пріоритетності контрольно-розподільчих функцій, а не обслуговуючих;
- владні відносини формуються не завжди на партнерських засадах;
- мають розширений горизонт розв'язання проблем (мега -, макро -, мезо - та мікрорівнях). [8, 54]

При цьому серед особливостей організації державної служби зайнятості слід відокремити:

- виконання посередницьких функцій між суб'єктами праці і роботодавцями;
- безпосередній зв'язок з роботодавцями;
- посилення педагогічно-психологічної спрямованості у діяльності служби зайнятості (у стосунках між персоналом і клієнтами);
- основний об'єкт управління – людський фактор (ресурс);
- збалансована система взаємодії в управлінській триаді “функція – ресурси; обов'язки – право; відповідальність – влада”;
- можливість забезпечення синергічного ефекту в процесі взаємодії між роботодавцями – державною службою зайнятості – ринком праці;
- специфіка цільової спрямованості служби зайнятості як системи;
- професійно-кваліфікаційний динамізм персоналу організації служби зайнятості.

На всіх етапах своєї історії державна служба зайнятості перебувала на передньому краї складних соціально-економічних процесів побудови транзитивного суспільства та трансформації економіки на ринкових засадах. І сьогодні, завдяки інноваційним технологіям, забезпечується висока експлуатаційна стабільність роботи центрів зайнятості усіх рівнів з надання державних послуг клієнтам. Діяльність центрів підтримується однією з найбільш досконалих в країні інформаційних комп'ютерних систем. Забезпечена ефективна організаційна взаємодія. Стабільно розвивається система соціального діалогу. Високими є, визнані суспільством, показники соціальної результативності діяльності центрів зайнятості. [8]

Це є наслідком постійної підтримки виконавчою дирекцією Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття високого інноваційного та адаптивного рівня менеджменту, здатності управляти невизначеністю та змінами, розробляти та впроваджувати ефективну стратегію орієнтовану на виклики часу.

Державна служба зайнятості є добре керованою державною інституцією, яка активно розвивається в рамках загальносвітових тенденцій і здатна успішно протидіяти новим загрозам і викликам ринку праці. Не випадково досвід її роботи визнаний не лише в Україні, але і в ряді зарубіжних країн. [8]

Незважаючи на соціально прийнятний рівень діяльності та в цілому позитивні тенденції в зростанні кількості та якості державних послуг, що надаються населенню та роботодавцям, службі зайнятості потрібно розглядати як соціальну інституцію, яка потребує постійного удосконалення якості менеджменту та максимального використання потенціалу росту і розвитку, адаптованих до ринкового виміру її функціональної ефективності.

Ці висновки, з одного боку, свідчать про безперечні здобутки державної служби зайнятості, а з іншого виступають пересторогою самозаспокоєнню та переоцінці власних досягнень, перш за все в забезпеченні продуктивної зайнятості населення, високої якості державних послуг та оптимізації системи управління. [8]

Криза стала сигналом тривоги для всіх суб'єктів ринку праці, у тому числі й для служби зайнятості, викликала потребу в переосмисленні досягнутого та розробки ефективної антикризової стратегії, переоцінці концептуальних підходів щодо регулювання зайнятості населення та досягнень відносно стабільного етапу діяльності. Важливо зазначити, що потреба в антикризовому менеджменті викликана не стільки внутрішніми проблемами в самій службі зайнятості, скільки кардинальними змінами на ринку праці і розбалансуванням системи зайнятості населення. [8]

В умовах наростання нестабільності, виконавчою дирекцією Фонду були чітко визначені пріоритети та прийняті управлінські рішення, які визначили стратегію подолання наслідків критичної ситуації на ринку праці і в сфері зайнятості населення. Своєчасно було здійснено ряд антикризових заходів «першого часу», дали можливість своєчасно запобігати можливим загрозам, перетворювати їх у потенційні ресурси для «перезавантаження» системи управління, розширення сфери впливу служби зайнятості на регулювання ринку праці.

Висновки та пропозиції. Контроль забезпечує адаптацію до змін середовища, зменшення накопичуваних помилок, додання складних організаційних проблем та мінімізацію втрат, є важливою ознакою змісту державного управління.

Відправною точкою пошуку нових можливостей в сфері удосконалення менеджменту, повинно стати усвідомлення керівними кадрами всіх рівнів, що використання управлінського ресурсу поки що відстає від викликів часу.

В сьогоденнішніх умовах минулі успіхи не гарантують майбутніх. Для закріплення досягнутих результатів у довгостроковій перспективі необхідно наполегливо зберігати і примножувати лідерський потенціал управлінських кадрів, розглядаючи його як інвестицію в підвищення функціональної ефективності державної служби зайнятості в ринковому вимірі її соціально-економічної результативності.

Список використаних джерел

1. Гудзинський О.Д., Аксентюк М.М., Деменіна О.М. Контролінг в системі менеджменту. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – 62 с.
2. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Аксентюк М.М., Пилипенко О.С. Контролінг в системі стратегічного управління підприємством. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: Аграр Медіа, 2011. – 117 с.
3. Бланк І.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. – 2-е изд., перераб. и доп. - К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. - 485 с.
4. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доповн. і переробл. – К.: Атіка, 2006. – 203 с.
5. Власова Н.О., Круглова О.А., Безгінова Л.І. Фінанси підприємств: Навч. посібник. – К: Центр учбової літератури, 2007. – 39 с.
6. Гордієнко П. Л. Стратегічний аналіз: Навчальний посібник. - К.: Алерта, 2007. - 202 с.
7. Ананькіна Е.А., Данилочкін С.В., Данилочкіна Н.Г. и др.; под ред. Данилочкіной Н.Г. Контролинг как инструмент управления предприятием. – М., Аудит, ЮНИТИ, 2007 г. – 425 с.
8. <http://www.dcz.gov.ua> (Офіційний сайт Державної служби зайнятості).

References.

1. Hudzyn's'kyu, O.D. Aksentyuk, M.M. and Demenina, O.M. (2009), *Kontrolinh v systemi menedzhmentu*, IPK DSZU, Kyiv, Ukraine, p. 62.
2. Hudzyn's'kyu, O.D. Sudomyr, S.M. Aksentyuk, M.M. and Pylypenko O.S. (2011), *Kontrolinh v systemi stratehichnoho upravlinnya pidpryyemstvom*, Ahrar Media, Kyiv, Ukraine, p. 117.
3. Blank, I.A. (2004), *Finansovyy menedzhment: Uchebnyy kurs*, 2nd, Jel'ga, Nika-Centr, Kyiv, Ukraine, p. 485.
4. Boychuk, I. M. (2006), *Ekonomika pidpryyemstva: Navchal'nyy posibnyk*, 2nd, Atika, Kyiv, Ukraine, p. 203.
5. Vlasova, N.O. Kruhlova, O.A. and Bez'hinova L.I. (2007), *Finansy pidpryyemstv: Navch. Posibnyk*, Tsentru uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine, p. 39.
6. Hordiyenko, P. L. (2007), *Stratehichnyy analiz: Navchal'nyy posibnyk*, Alerta, Kyiv, Ukraine, p. 202.
7. Anan'kina, E.A. Danilochkin, S.V. Danilochkina, N.G. and other (2007), *Kontroling kak instrument upravlenija predpriatiem*, Audit, JuNITI, Moscow, Russia, p.425.
8. Available at: <http://www.dcz.gov.ua> .

Стаття надійшла до редакції 16.01.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"