

Література:

1. Mishchenko, D.A. Application of cluster analysis to determine the level of the budget potential of the Ukrainian regions / D.A. Mishchenko, L.O. Mishchenko // Науковий вісник Полісся. – 2018. - № 2. – С. 179-185.
2. Міронова Л.О. Фінансовий потенціал регіону: теоретичний аспект / Л.О. Міронова, О.В. Моїсеєнко // Вісник ДДФА. – 2013. - №2. – С. 141-149.
3. Міронова Л.О. Бюджетний процес: сутність, стадії здійснення та методи управління / Л.О. Міронова, В.Є. Дем'яненко, М.І. Буряк // Вісник ДДФА: Економічні науки. – Дніпропетровськ.: 2012. – №2 (28). – с 127-133
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
5. Ривак О.С. Бюджетно-податкова політика в Україні за роки економічного зростання та в період кризи / О.С. Ривак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.3. – С. 238-248.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ

Хірна А. Р., студентка 5 курсу ЦЗН

Угоднікова О. І., канд. екон. наук., ст. викл. каф. Туризму та готельного господарства

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Ефективність управлінської діяльності залежить від того, наскільки якісно сформована організаційна структура і управління, наскільки відповідає цілям організації

В даний час організаційна структура відноситься до певної групи елементів, що забезпечують функціонування і розвиток організації в цілому. Структура управління визначається також як форма поділу і кооперації діяльності управління. Можна сказати, що структура управління - це не що інше, як розподіл оптимальної роботи, прав і обов'язків, порядок і форми взаємодії між членами колективу організації.

Метою організаційної структури управління є забезпечення сталого розвитку системи через формування, збереження та вдосконалення способів взаємозв'язку та взаємодії системи із зовнішнім середовищем та взаємодії внутрішніх елементів системи.

Структура організації визначає не тільки розподіл обов'язків в організації, а й стиль управління: адміністративне управління-організаційне-передбачає створення структури організації і взаємозв'язок, розподіл функцій між усіма підрозділами, надання прав і покладання обов'язків між працівниками Управління допомогою;

Оперативне управління-забезпечує функціонування організації відповідно до прийнятого плану і полягає в зіставленні періодичних або

безперервних результатів поточних, отриманих з результатами, описаними планом, і їх коригуванні в подальшому. Управління операційної тісно пов'язане з текущими планами.

Компонентами організаційних структур є:

- елементи організаційних структур управління-служби і органи управління обладнанням, а також окремі працівники цих служб (органів);

- взаємозв'язок організаційних відносин (комунікації) між підрозділами організації, рівнями управління, персоналом, за допомогою яких реалізуються функції управління;

- рівні управління-сукупність прав, обов'язків і обов'язків, які характеризуються однією з посадових осіб, що займають певний рівень в ієрархічній структурі організації.

Компетенції діляться на три типи:

1) повноваження керівників лінії входить право вирішувати всі питання розвитку організації або підрозділу, якому довіряють, а також віддавати накази, які зобов'язують інших членів організації (підрозділів) виконувати всі функції, тобто це компетенції з планування, організації, контролю, мотивації діяльності персоналу;

2) компетенції персоналу персоналу - право планувати, рекомендувати, радити або допомагати, але не приказувати іншим членам організації, виводити їх завдання.

3) повноваження функціонально-право працівника управлінського апарату приймати рішення та вчиняти дії, що зазвичай виконуються лінійні менеджери.

Складові організаційної структури взаємозалежні: зміни в кожній з них (числа елементів і рівнів, кількість і характер зв'язків і повноважень робітників), роблять необхідним перегляд всіх інших. Тому встановлення задачі нової організації (наприклад, робота з сегментом нового туриста, шляхом розширення рекламної діяльності, розвиток регіону як нового туриста) передбачає вирішення низки питань: чи потрібно створювати відділ для нового, щоб його вирішити, хто буде його керівником; якою має бути чисельність персоналу Департаменту; які функції виконуватиме, кому підкорятися, і яке місце займе в ієрархічній структурі; якими будуть відносини його з іншими частинами організації.

Збільшення кількості елементів і рівнів в структурі управління, неминує призводить до збільшення кратного числа і складності відносин, що виникають в процесі прийняття управлінських рішень, часто призводять до уповільнення процесу управління, що в сучасних умовах ідентично погіршення якості функціонування управління організацією.

Організаційна структура поїздок агентства представлена підрозділами їх взаємозв'язком. Відповідно до завдань та розподілом функцій між департаментами Агентства подорожей, створена посада спеціального голосового відділу по роботі з клієнтами. Це посилення на центральне агентство подорожей, для роботи якого робота розділена на інші. Таким чином,

в організаційній структурі, цей відділ взаємопов'язані з усіма іншими департаментами.

Визначено ряд вимог, об'єктивних та універсальних, що пред'являються до структур сучасного організаційного управління, обумовлених факторами і умовами загальноекономічного та організаційного характеру, дотримання яких дозволяє організаціям ефективно функціонувати:

- дотримання цілей і завдань організації, отже, узгодження продукту і його потреб;

- оптимальний розподіл праці між державою і працівниками в індивідуальному порядку, забезпечення спеціалізації, характеру творчої роботи та завантаженості нормальною роботою;

- відносини з кожним працівником, наділеним повноваженнями і відповідальністю, і органом управління зі створенням системи зв'язків, вертикальних і горизонтальних зв'язків між ними;

- відповідність між функціями і обов'язками, з одного боку, і повноваженнями і відповідальністю з іншого (порушення цієї вимоги призводить до дисфункції системи управління в цілому);

- адекватність екологічного, соціального та культурного розвитку організації;

- Надійність, тобто структура приладу, управління повинна забезпечити точність передачі інформації, запобігти спотворення команд управління, забезпечує повідомлення безперервної системи управління;

- адаптивність і гнучкість відповідно до зміненими умовами зовнішнього середовища (розширення зони обслуговування курорту, вивчення зміни у смаках і потребах клієнтів і т. д.);

- допомога, тобто досягнення впливу планованої функції структури з мінімальними витратами.

Список використаних джерел:

1. Управління персоналом: Навч. посіб. /Виноградський М. Д., Беляєва М. Д., Виноградська А. М., Шконова О. М. - К.: ЦНЛ, 2006. - 504 с.

РЕАЛІЇ ОБ'ЄДНАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Хомайко К. О., аспірант спеціальності 281 “Публічне управління та адміністрування”

Бельська Т. В., д-р наук з держ. упр., доц. каф. менеджменту і публічного адміністрування

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Виходячи з закону який був прийнятий в 2015 році щодо об'єднання територіальних громад Верховною Радою України, який є частиною державної