

сфері, а саме: забезпечення зайнятості, соціальний захист населення та підтримка. Соціальна сфера вважається важливою частиною розвитку громадянського суспільства. Тому її регулювання є основою соціальної політики [3]. Основними цілями якої є такі:

- формування стратегії функціонування нової політики, що забезпечить покращення соціальної сфери;
- удосконалення соціальної підтримки за принципом адресності, що передбачає заходи для всіх прошарків населення;
- покращення умов праці населення з метою отримання задоволення від виконуваної роботи.

Таким чином, соціальна сфера є невід’ємною складовою публічного адміністрування. Проблема щодо нормативного регулювання якої стосується, зазвичай, держави в цілому. Наразі, перед Міністерством соціальної політики України постає завдання в удосконаленні напрямів щодо упорядкування та подальшого вдосконалення прав та інтересів громадянського суспільства. На сьогодні, як на державному так і місцевому рівні в Україні, активно розвивається соціальна сфера і за прогнозами [4, с. 30] ця тенденція буде зберігатися ще протягом декількох наступних років.

#### **Список літератури**

1. Білявський В. М. Розвиток соціальних програм на рівні торговельного підприємства / В. М. Білявський // Вісник Донец. держ. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2005. – № 3 (27). – С. 117 – 125.
2. Білявський В. М. Оцінювання ефективності соціальної діяльності торговельних підприємств / В. М. Білявський // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – 2006. – № 3. – С. 39 – 45.
3. Білявський В. М. Кадрова політика як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В. М. Білявський, К. В. Богач // Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали міжнар. наук.-практ. інтерн.-конф. – Луцьк : РВВ Луцьк. нац. техн. ун-ту, 2017. – С. 26 – 27.
4. Білявський В. М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В. М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. – 2017. – № 92. – С. 23 – 31.

**УДК 351.08**

**Новіков В. С.**  
магістр МО-518,  
Національний авіаційний університет  
**Науковий керівник:**  
**Білявський В. М.**  
к. е. н., доцент,  
Національний авіаційний університет

### **БЮРОКРАТІЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ**

Зазвичай, під бюрократією розуміють тип організації, якому притаманна: чітка управлінська ієрархія, високий ступінь розподілу обов’язків, певні стандарти та принципи добору персоналу (виходячи з їх компетенції). Найчастіше поняття «бюрократія» використовують для позначення форм організації публічного адміністрування.

Найповніше сутність бюрократії розкрив М. Вебер у своїй праці «Господарство і суспільство». Під бюрократію він розумів нормативну модель, певний ідеал, досягнення якого мають прагнути всі організації. Відповідно, чим більше організація наближається до бюрократичної моделі, тим більш ефективною вона має бути. Наразі, саме найвища ефективність бюрократичної адміністрації є причиною її розповсюдження в сучасному суспільстві.

Систематичний розподіл праці, що притаманний бюрократії, дає можливість класифікувати процес управління на окремі складові та досягти більшої точності виконання окремих функцій [1]. Завдяки безособовому характеру бюрократії добір кадрів здійснюється в залежності від індивідуальних якостей пошукачів на вакантну посаду, а також їх досягнень та компетенцій. Систематизація правил дозволяє уникати певної вибіркості при веденні поточних справ.

Але додержання у своїй роботі бюрократичних норм може не лише сприяти підвищенню ефективності оперативних процесів, але й перешкоджати оптимальному їх

функціонуванню. Так, ієрархія управління не дозволяє працівникам проявляти власну ініціативу [2], а відповідно безособовий характер відносин породжує певний рівень байдужості, що призводить до нерозуміння ролі окремо виконуваної функції в загальній системі управління.

Основним недоліком теорії бюрократії є неврахування особистісних якостей людини в управлінській діяльності, тому що людина, виконуючи свої обов'язки, не може бути повністю позбавлена особистих інтересів [3], і це накладає певний відбиток на процес управління.

Також в ієрархічній структурі управління інформація зазвичай рухається по низхідній (розпорядження, накази тощо), а для ефективного управління необхідно постійно знати реальний стан справ, тому необхідний рух інформації й по висхідній [4].

Наразі, влада не може опиратися лише на офіційну ієрархію посад, оскільки підлеглі працівники мають власні джерела повноважень, тобто пов'язані із неформальними соціальними відносинами, а також спеціальними знаннями та контролем над інформацією.

Слід зазначити, що розвиток бюрократії нерозривно пов'язаний із розвитком демократизації суспільства. Розширення громадянських прав вимагало від адміністрації однакового ставлення до представників різних соціальних груп. Проте створена система управління протистояла тим, хто знаходився на вищих соціальних сходах. Проблемою стала організація контролю над її діяльністю. Для контролю над демократичною владою почали створюватися профспілки, партії та інші групи громадські організації, які теж бюрократизувалися.

#### **Список літератури**

1. Білявський В. М. Системний підхід до організації трудової діяльності в торгівлі / В. М. Білявський // Економіка : проблеми теорії та практики. – 2004. – Вип. 193. – Том III. – С. 873 – 884.
2. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. – Toronto, 2014. – № 2 (6). – P. 684 – 695.
3. Білявський В. М. Оцінка ефективності програми кар'єрного розвитку працівників торговельного підприємства / В. М. Білявський // Вісник Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. – 2012. – № 1 (172). – Ч. 1. – С. 6 – 13.
4. Білявський В. М. Ефективність управління кар'єрою працівників торговельного підприємства / В. М. Білявський // Економіка підприємства : сучасні проблеми теорії та практики : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. – О. : Атлант, 2012. – С. 361 – 362.

**УДК 351(075)**

**Семенова Є. В.**

магістр,

Національний авіаційний університет

**Науковий керівник:**

**Білявський В. М.**

к. е. н., доцент,

Національний авіаційний університет

### **ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЕТИКИ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

Робота державних службовців, як робота будь яких інших працівників повинна координуватися за різними сферами діяльності. Так, особливо важливим є проведення внутрішнього моніторингу діяльності організацій, що має методи впливу, які пов'язані з соціально-психологічними принципами, а також свідомістю співробітників [1, 2]. Саме тому актуальною проблемою сьогодення має стати процес підвищення кваліфікації персоналу в частині формування адміністративної етики.

Наразі, в деяких країнах ЄС [3, с. 111] були розроблені кодекси з етики, завдяки яким адміністративний персонал чітко визначився з своїми функціональними повноваженнями. Наявність цих кодексів сприяє порозумінню у колективі організації завдяки ефективно побудованій системі етичних норм та стандартів. В свою чергу дана обставина впливає на формування сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі, дотримання правил та норм організаційної поведінки, а також на покращення взаємовідносин з бізнес-структурами [4]. Але наразі універсальних (стандартизованих) кодексів поведінки не існує,