компетентної кадрової політики у структурних одиницях окремо, а й у роботі з організаційними компонентами, як єдиним цілим.

Використана література:

1. Веснін Р. В. Практичний менеджмент персоналу : підручник по кадровій роботі. Київ : Наука, 2012. 496 с.

2. Даниленко Л. І. Застосування компетентнісного підходу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. К., 2009. 260 с.

3. Нижник Н. П. Державний службовець в Україні (пошук моделі) / Н. Р. Нижник [та ін.]. К. : Ін-Юре, 1998. 272 с.

4. Артеменко Н. Планування кар'єри державного службовця. *Вісник державної служби України*. 2008. № 3. С. 76–79.

5. Когдин А. А. Мотивація та стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом. *Основи економіки, управління та права*. 2012. № 4 (4).

6. Иванова С. Ю. Развитие потенциала сотрудников : профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С. Иванова, Д. Болдогоев и др. М. : Альпина бизнес Букс, 2008. 278 с.

7. Кибалюк И. В. Совершенствование механизма взаимодействия структурных подразделений организации как фактор инновационного развития ее кадрового потенциала. *Вестник Российское предпринимательство.* 2006. № 11 (83). С. 94–96.

Аналіз зовнішнього середовища організації та його вплив на діяльність організації

Борисюк А. О., *здобувач вищої освіти за другим (магістерським) рівнем 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент», Національного фармацевтичного університету,*
Науковий керівник: ***Ковальова В.І.,*** *к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету,*
vikakova04@gmail.com

Будь-яка організація знаходиться і функціонує у зовнішньому та внутрішньому середовищі діяльності. Економічна діяльність всіх без винятку організацій можлива тільки в тому випадку, якщо середовище допускає його здійснення.

Зовнішнє середовище являє собою джерело, що живить організацію ресурсами, необхідними для підтримки її внутрішнього потенціалу на належному рівні. Організація знаходиться в стані постійного обміну з зовнішнім середовищем, забезпечуючи тим самим собі можливість виживання. Але ресурси зовнішнього середовища не безмежні. І на них претендують багато інших організацій, що знаходяться в цьому ж середовищі. Тому завжди існує можливість того, що організація не зможе отримати необхідні ресурси із

зовнішнього середовища. Це може послабити її потенціал і привести до багатьох негативних для організації наслідків.

Залежно від характеру впливу, зовнішнє середовище поділяють на середовище прямої та опосередкованої дії.

Середовище прямої дії на організацію (так зване мікросередовище) утворюють певні суб'єкти – споживачі, конкуренти, постачальники, державні органи, фінансово-кредитні установи та інші зовнішні агенти і контрагенти. Це середовище ще називають середовищем завдань, тому що воно містить елементи, які безпосередньо пов'язані з операціями організації. Оскільки підприємство є системоутворюючим ядром мікросередовища, то будь-які зміни в його діяльності прямо і зворотно впливають на всі взаємопов'язані з ним елементи середовища і на середовище в цілому.

Середовище непрямої дії (або макросередовище) охоплює матеріально-технічні умови, суспільні відносини та інститути й інші чинники, що впливають на організації опосередковано. До основних із них відносяться: економічні, політичні, соціокультурні, науково-технологічні, екологічні та ін. [1].

Також є підхід , який пропонує елементи макросередовища поділити на два рівні. Перший рівень – систематичні, які один раз виникнувши, існують завжди (чи досить тривалий час) і завжди справляють свій вплив на діяльність підприємства:

економічна ситуація;

політико-правова обстановка в країні;

кон'юнктура ринку;

рівень інфляції.

Другий рівень – несистематичні, які справляють свій вплив на діяльність підприємства або стохастично, або з визначеним періодом виникнення:

технологічне середовище;

соціально-культурний розвиток у країні;

демографічна ситуація;

географічне середовище;

економічна обстановка [2].

При аналізі зовнішнього середовища важливо важливе значення має який вплив на підприємство будуть здійснювати ті або інші чинники. Сучасні дослідники визначають наступні рівні впливу:

1) чинники, взаємопов'язані з діяльністю підприємства, вплив яких з часом може суттєво змінюватися;

2) чинники, характер впливу яких на діяльність підприємства з часом суттєво не змінюється;

3) специфічні чинники, дослідження яких дає можливість оцінити потенційні можливості розвитку підприємства, напрями диверсифікації видів діяльності та ринків, виявити можливість появи нових конкурентів з інших сфер діяльності тощо.

У зв'язку з тим, що процес дослідження стану зовнішнього середовища повинен бути комплексним це вимагає ряд послідовних етапів, а саме:

1. Структурування зовнішнього середовища підприємства, визначення найвагоміших елементів (чинників), що потребують дослідження.

2. Систематизація чинників та меж аналізу зовнішнього середовища.

3. Визначення методичного інструментарію дослідження.

4. Збирання інформації, необхідної для проведення дослідження.

5. Кількісна та якісна оцінка отриманої інформації

6. Узагальнення отриманих результатів, формулювання висновків.

Аналіз впливу зовнішнього середовища є насамперед засобом, що допомагає керівництву організації побачити, передбачити та оцінити в достатньо конкретному значенні вплив різних факторів на діяльність підприємства, та базуючись на цій інформації, приймати максимально ефективну стратегію менеджменту та удосконалювати механізм адміністративного управління.

Використана література:

1. Решетняк Т. І., Бабіч Ю. Є. Методи аналізу зовнішнього середовища підприємства: ключові акценти та обмеження. *Функціональна економіка*. 2016. №17. С. 74–82.

2. Доценко І. О. Вплив зовнішніх і внутрішніх факторів загроз на рівень економічної безпеки підприємства. *Вісник ЖДТУ*. 2010. № 4 (54). С. 227–230.

Становлення і розвиток нормативно-правововового забезпечення впровадження електронного документообігу в місцевих органах виконавчої влади

***Воронцова Є. В.**, здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент» Національного фармацевтичного університету*

***Коляда Т. А.**, к.ю.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету*

takolyada@ukr.net

Розвиток суспільних відносин став вимогою в щодо розроблення, вдосконалення та оновлення нормативно-правової бази України, створення спеціальних юридичних норм та правил регулювання сфери інформаційних правовідносин. У сучасних умовах розбудови України як демократичної, правової, соціальної держави та поставленими завданнями впровадження електронного урядування постає потреба правового регулювання електронного документообігу як основного механізму організації взаємодії між органами державної влади та органами місцевого самоврядування, громадянами і суб’єктами господарювання.

Наразі вживаються активні заходи щодо вдосконалення системи управління інформаційною сферою, запровадженням концепції електронного урядування та електронного документообігу в діяльність органів влади. Діяльність у цій галузі регламентує низка законів, до яких можна віднести: «Про інформацію»; «Про