

**ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КРЫМА
ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ**

высококачественные экологически чистые удобрения. Это направление имеет значение не только с точки зрения производства энергии. Пожалуй, еще большую ценность оно представляет с позиций экологии, так как решает проблему утилизации вредных отходов.

Для производства биогаза наиболее подходящими оказались масленые культуры, а безусловным лидером в этом сегменте оказался рипак. Климатические условия юга Украины, а в частности Крыма, идеально подходят для выращивания этого стратегического аграрного достижения. Однако экологически чистый биогаз в нашей стране практически не используется и заводов по переработки рипака в биогаз на территории Украины практически нет, а наши соседи из объединенной Европы обязаны, исходя из Директивы Европейского объединения, принятой в 2003 году, в определенных пропорциях использовать биодизель для повышения экологической чистоты бензина и дизельного топлива. Также из рипака (и многих других с/х культур и отходов различных отраслей промышленности) возможно производство топливных брикетов, которые еще называют пеллеты.

Таким образом, можно сделать выводы, что развитие внедрения основных возобновляемых источников электроэнергии на Крымском полуострове возможно ввиду его уникального климатического и географического положения. Однако использование энергии солнца с целью экономии традиционных топливно-энергетических ресурсов в Крыму в настоящее время крайне недостаточно и не отвечает современным потребностям общества.

Такой медленный рост развития солнечной энергетики в Крымском регионе указывает на существование многочисленных проблем и барьеров, мешающих массовому внедрению в Крыму установок и систем по использованию солнечной энергии. К проблемам, имеющим объективный характер, можно отнести, прежде всего, проблемы технологического и экономического направлений.

Для развития ветроэнергетики в регионе, обладающем большим количеством свободных площадей степного Крыма и морскими ветрами, есть все предпосылки, однако необходимо разрешить экологические проблемы, возникающие при строительстве ветроустановок.

Вполне возможно развитие в регионе гидроэнергетики. Для развития использования энергии биомассы очевидна необходимость строительства заводов по переработке ропака, что соответствует государственной нацеленности развития обрабатывающей промышленности в регионе в целом.

Берегите экологию Крыма.

Источники и литература:

1. Завадский В. А. Технично-экономические аспекты создания возобновляемых источников электроэнергии для судовой РЭА / В. А. Завадский, Г. С. Попик, Б. П. Масенко, Т. Н. Афонченкова // Судовождение : сб. науч. трудов. – Одесса : ИздатФорм, 2009. – С. 59-64.
2. Падалко В. Г. Состояние, проблемы и перспективы возрождения электроники Украины / В. Г. Падалко // Технология и конструирование в электронной аппаратуре. – К. : НПП «Сатурн». 1999. – С. 3-5.

Задоя І.І.

УДК 342.6:35.07

САМОМЕНЕДЖМЕНТ В ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

В Україні для практичного виконання завдань і функцій держави існує державна служба [1].

Основними з багатьох завдань державної служби є створення ефективної системи державного управління (центрального, регіонального, місцевого), а також організація роботи державних органів так, щоб забезпечувати надання громадянам високоякісних суспільних послуг і дотримання прав і свобод людини [2; 203].

Зазначені завдання державної служби реалізуються безпосередньо через державних службовців. У зв'язку з цим актуальним є питання про кадрове забезпечення державної служби висококваліфікованими спеціалістами, а також їх подальший розвиток (навчання, підвищення кваліфікації) та самоменеджмент.

Що ж таке само менеджмент ? Останнім часом вітчизняні науковці, такі як Т.Л. Желюк, О.Д. Лазор, О.Я. Лазор, С.Д. Дубенко та ін., які вивчають проблеми державної служби, розкриваючи різні її аспекти, порушують також питання самоменеджменту (особистої тектології) державних службовців.

За змістом поняття «самоменеджмент» (самоуправління) близьке до поняття «самоорганізація». Коли мова йде про менеджмент, мається на увазі, перш за все, професійна управлінська діяльність, яка не може бути імпровізацією. Самоменеджмент, як компонент і доповнення до менеджменту, також не є стихійною діяльністю суб'єкта управління. У цьому випадку об'єктом управління стає особа керівника, менеджера [3;207].

Богатирьова Л.Д. зазначає, що самоменеджмент – це послідовне та цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально й ефективно використовувати свій час [4;149]. Т.Л. Желюк визначає самоменеджмент, як менеджмент, який включає самоуправління, самоорганізацію, самовиховання, творчість, імпровізацію, нестандартний підхід [3;208].

Самоменеджмент державного службовця – це складова інституту етики державного службовця, спрямована на вироблення навичок вміння володіти собою, оцінювати свої позитивні й негативні риси, постійно підвищувати свій розумовий, моральний, фізичний і практичний потенціал. Не вмючи

організувати себе і управляти собою, не можна управляти державними, суспільними і приватними справами [3;207].

Головна мета самоменеджменту державних службовців полягає в тому, щоб при виконанні посадових обов'язків максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено керувати ходом своєї діяльності і досягати максимальної результативності.

Сучасні науковці Варламов К.І. і Карпічев В.С. пропонують таку теоретичну модель особистої тектології, зокрема, самоменеджмент – це:

1) складна динамічна система, якою важко керувати. Це менеджмент, який розгорнуто не ззовні, а на суб'єкта управління – менеджера. У цьому випадку основними поняттями є: самокерування, самоорганізація, самовиховання;

2) процес самодіяльності, подолання себе;

3) випереджаюче відображення дійсності. Він не обмежується внутрішніми процесами, охоплює проектування зовнішнього середовища, зокрема соціального, в інтересах суб'єкта управління;

4) глобальні проблеми людства, засіб організації життя. Його не можна сприймати як елементарний набір тих чи інших правил;

5) творчість, імпровізація, нестандартний підхід. Його так само як і управління, не можна «вкласти» в межі, він завжди багатший за теорію.

Метою самоменеджменту є:

- самооцінка: реальне самовизначення людини шляхом порівняння себе із зовнішнім середовищем;

- самоорганізація: раціональна організація особою своєї діяльності;

- самовдосконалення особи як основна складова успіху в житті та діяльності;

- самореалізація: використання власних можливостей, здібностей, зусиль, розгортання яких є мірилом потенціалу людини;

- самоконтроль: аналіз помилок та передбачення небезпек.

- вплив і максимальне використання власних можливостей;

- аналіз помилок, прогноз небезпек; проектування зовнішнього середовища, подолання негативних обставин [5;179].

Основними проблемами самоменеджменту є:

- самопізнання і самоусвідомлення;

- етапи життєвого циклу;

- вибір та обґрунтування мети особистої роботи;

- прийняття рішень, мотивація, резерви особистої продуктивності, контроль;

- планування, структурування та економія часу керівника, можливості самонавантаження;

- темпи життя, гармонія життєдіяльності;

- переробка інформації;

- управлінська культура;

- самоорганізація, саморегуляція, самоуправління, самовиховання [3;208].

Відносно інших аспектів змістовного аналізу самоменеджменту доцільно зупинитися на питанні визначення мети. У самоменеджменті такою узагальненою метою є вироблення оптимальної моделі самостійної діяльності суб'єкта управління. На думку С.Д. Дубенко сучасному керівникові для того, щоб досягти професійної мети, необхідно:

- вміти аналізувати реальні ситуації, які складаються між органами влади;

- володіти вмінням знаходити засоби з'ясування різних інтересів;

- володіти здатністю відчувати передумови соціальних конфліктів;

- вибирати оптимальні варіанти вирішення управлінських проблем і враховувати їхні наслідки;

- вміти організувати реалізацію прийнятих рішень;

- налагодити облік, перевірку виконання;

- захищати виконання управлінських розробок;

- забезпечити контроль за діяльністю підвідомчих структур тощо [6; 102].

До основних методів самоменеджменту належать: планування, організація, мотивація діяльності та контроль за її результативністю.

Планування. Планувати свою роботу державному службовцю необхідно для того, аби організувати роботу таким чином, щоб за мінімальну кількість часу виконати максимальну кількість роботи і не згаяти час.

Час є важливим чинником не тільки в роботі державного службовця, а й у житті кожної людини. Є багато висловлювань про управління часом. Зокрема, Алан Лекейн зауважив, що той, хто дозволяє втікати своєму часу, випускає з рук своє життя; той, хто тримає в руках свій час – тримає в руках своє життя.

У деяких країнах для вирішення проблеми планування із врахуванням чинника часу створені спеціальні інститути. Одним з відомих серед них є Інститут раціонального використання часу в Німеччині. Директор Інституту Л. Зайверт та деякі інші дослідники зводять основний зміст самоменеджменту до організації техніки власної роботи, інформаційного забезпечення, комунікацій. Зокрема, у книжці «Ваш час – у ваших руках» Л.Зайверт зазначає, що самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того щоб оптимально і змістовно використовувати свій час [7;18]. На його думку, основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, подолати зовнішні обставини з найменшими затратами.

Вагоме значення при плануванні часу має техніка обліку робочого часу, наукова організація праці. Роботи сучасних науковців (В. Г. Афанасьєва, П. А. Керженцева, А. К. Гастєва, В. В. Цветкова) розвинули ідеї класиків наукової організації праці, зокрема Фредеріка Тейлора, Генріха Форда, Генріха Емерсона, Анрі Файоля тощо. Необхідно усвідомити, що планування часу має бути спрямоване на подолання хаосу у діяльності, наданню діям службовця системності та змістовного наповнення.

З метою ефективного планування часу державним службовцям необхідно провести інвентаризацію часу, для чого:

- скласти перелік усіх видів діяльності, в яких державний службовець бере участь, зазначивши їх тривалість, перешкоди;
- проаналізувати сильні та слабкі сторони;
- проаналізувати втрати часу в різних сферах, зокрема: у визначенні мети, плануванні, виробленні рішення, організації роботи, складанні розпорядку дня, обробці інформації;
- виявити поглиначів часу: відсутність пріоритету в справах, особиста неорганізованість, незаплановані відвідувачі, неспроможність сказати «ні», тривалі наради, нетерплячість, відсутність контролю тощо.

Проведення такого самоаналізу дасть можливість державним службовцям значно підвищити продуктивність праці. Варто пам'ятати, що часу у всіх однакова кількість, тільки деякі вміють його використати ефективніше за інших [5;183].

У зв'язку з цим принципово важливим для державних службовців є письмове складання плану дня (тижня). Це забезпечує розвантаження пам'яті, психологічно мотивує до роботи, цілеспрямовано та поетапно організує діяльність, заощаджує зусилля та дозволяє раціонально використовувати ресурси.

Такий план дня (тижня, місяця) має охоплювати те, що державні службовці хочуть, мусять і можуть зробити за відповідний період. Тому завдання мають бути реальними, що дозволяє мобілізувати ресурси на їх досягнення, а досягнення дозволяють підбити певні підсумки і відчувати задоволення результатом.

При складанні такого плану допоможе один з методів наукової організації праці, метод «Альпи», який охоплює п'ять етапів:

- 1) складання завдань;
- 2) оцінка тривалості виконання завдань;
- 3) резервування часу;
- 4) прийняття рішення щодо пріоритетності, скорочення та делегування;
- 5) контроль за тим, що і як було виконано [5;185].

Організація. Організація як складова частина самоменеджменту дозволяє:

- розробити варіанти заходів для досягнення мети і співставити їх з важливістю;
- виявити перешкоди у виконанні певних завдань та завчасно передбачити способи їх ліквідації;
- розрахувати час на виконання цих заходів, виявити слабкі місця і передбачити заходи для їх ліквідації;
- вчасно делегувати повноваження своїм підлеглим для виконання певних заходів або провести перерозподіл заходів;

Мотивація. Мотивація – це чи не один з найважливіших методів самоменеджменту.

Поведінка людей завжди мотивована. Мотивацію визначають як силу, що спонукає до дії. Мотив – це внутрішнє спонукання, імпульс або намір, який змушує людину щось робити або поступати певним чином [4;9].

Американський професор Мішель Ле Беф відкрив найважливіший у світі принцип менеджменту: «Робитесь те, що винагороджується». На жаль, цей принцип ігнорується в більшості державних установ. Для ефективної і самовідданої роботи державних службовців необхідно встановити прямо пропорційну залежність між результатом їхньої діяльності за певний проміжок часу (місяць, квартал, рік) і винагородою за працю (розміром заробітної плати), наприклад, шляхом преміювання за кращі результати. Можна також стимулювати підвищення показників діяльності державних службовців шляхом висловлення подяки, присвоєння більш високого рангу, призначення на більш високу посаду тощо.

Контроль. Індивідуальний контроль у системі державної служби спрямований на підвищення відповідальності державних службовців за своєчасне виконання завдань.

Контроль може проявлятися у формі самоконтролю, коли державні службовці самостійно встановлюють строки, послідовність та результативність виконання завдань, розпоряджень або вказівок керівництва, у формі контролю керівництва, коли керівник органу або структурного підрозділу встановлює строки, послідовність та результативність виконання своїх завдань, розпоряджень або вказівок, а також у формі діяльності контролюючих органів.

Необхідно зазначити, що контроль повинен бути не лише за результатом, але й за процесом, причому останній іноді найважливіший.

За формами реалізації контроль у системі державної служби проявляється через:

- негативну форму (застосування дисциплінарних стягнень: попередження про неповну службу відповідності, догана, суворя догана, звільнення);
- позитивну форму (стимулювання певної поведінки державних службовців шляхом висловлення подяки, преміювання, нагородження орденами, медалями, почесними званнями, цінним подарунком, дострокового присвоєння чергового рангу).

Принципами проведения контролю в системі державної служби є: безперервність, регулярність, систематичність, своєчасність, повнота, об'єктивність, оперативність, дієвість, гласність, здійснення на всіх етапах управлінської діяльності [3;236].

Таким чином, менеджмент і самоменеджмент на державній службі неможливо уявити без контролю і самоконтролю.

У самоменеджменті узагальненою метою є оптимальна модель самодіяльності суб'єкта управління.

Для того, щоб досягти професійної мети, сучасному державному службовцеві необхідно вміти аналізувати реальні ситуації у державі та регіонах; володіти вмінням знаходити засоби з'ясування різних колективних інтересів; володіти здатністю відчувати передумови соціальних конфліктів; вибирати оптимальні варіанти вирішення управлінських проблем і враховувати їхні наслідки; вміти організувати реалізацію прийнятих рішень; налагодити облік, перевірку виконання; захищати виконання управлінських розробок; забезпечити контроль за діяльністю підвідомчих структур.

Крім цього, сучасний службовець, а тим більше керівник, повинен постійно оцінювати свою підготовку до прийняття і реалізації управлінських рішень; вміти використовувати у своїй діяльності сучасну техніку; розвивати системне мислення. Особливе значення має ґрунтовне знання Конституції, законів, указів, інших нормативних актів, механізмів правового регулювання соціально-економічних процесів, розмежування компетенції та управлінських функцій державних і місцевих органів влади [3;209].

Аналізуючи матеріал, приходимо до висновку, що для ефективного вирішення завдань професійної діяльності державних службовців самоменеджмент є вкрай необхідним, адже від цього залежить раціональність організації роботи державного службовця і, відповідно, її ефективність і результативність. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне при навчанні державних службовців та підвищенні їхньої кваліфікації необхідно приділяти увагу вивченню поняття «самоменеджмент» та способам досягнення найкращих результатів при його застосуванні.

Джерела та література:

1. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723 -XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст.490.
2. Чорноног Є. С. Державна служба : історія, теорія і практика : навч. посіб. / Є. С. Чорноног. – К. : Знання, 2008. – 458 с.
3. Желюк Т. Л. Державна служба : навч. посіб. / Т. Л. Желюк. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 576 с.
4. Богатирьова Л. Д. Основи менеджменту : навч. посіб. / Л. Д. Богатирьова. – Одеса : ОНАЗ, 2004. – 160 с.
5. Лазор О. Д. Державна служба в Україні : навч. посіб. / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. – 3-тє вид., допов. і перероб. – К. : Дакор, 2009. – 560 с.
6. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні / С. Д. Дубенко. – К. : Ін Юре, 1998. – 244 с.
7. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках : советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время / Л. Зайверт. – М., 1991.

Захарова А.В.

УДК 336.77

СТРАТЕГИИ КРЕДИТОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ КОММЕРЧЕСКИМИ БАНКАМИ

Значение идей П.А. Столыпина не потеряли свое значение и в современном обществе. Немногие государственные деятели заслужили такое пристальное внимание потомков. Роль П.А. Столыпина в истории России сильно занижалась во время СССР, т. к. политика Столыпина характеризовалась крайне реакционными, жестокими мерами. Скорость, с которой развивалась Россия, была очень высока, этому способствовала уже развитая Европа. Она оказывала помощь, делилась опытом, направляла экономику в нужное русло. После экономического подъема 90-х годов XIX века Россия пережила тяжелый экономический кризис 1900-1903 годов, затем период длительной депрессии 1904-1908 годов. С 1909 по 1913 года экономика России сделала еще один резкий скачок. В результате кризиса слабые маленькие предприятия разорились, что ускорило процесс концентрации промышленного производства. В результате этого в 80-е 90-е XIX века годы временные предпринимательские объединения были замещены крупными монополиями: картелями, синдикатами. Одновременно шло укрепление банковской системы. Современные российские историки, при большом диапазоне мнений, в целом склонны позитивно относиться к реформам Столыпина. Оценку реформ Столыпина затрудняет то обстоятельство, что реформы никогда не были осуществлены полностью. Сам Столыпин предполагал, что все задуманные им реформы будут осуществлены комплексно и дадут максимальный эффект в долгосрочной перспективе. Характер инициированных реформой перемен, как институциональных, так и производственных, был постепенным, долгосрочным и не давал оснований ожидать существенного эффекта за 6-7 лет активного хода реформы. Многие наблюдатели 1913–1914 года полагали, что страна, наконец, подошла к началу стремительного роста; однако, данное явление было заметным не в основных показателях статистики, а в косвенных проявлениях.