гу?cat_id=42345

2. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов [Текст] / М. Портер; пер. с англ. И. Минервин. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. - 454 с.

3. Конкуренція і конкурентна політика: категорії та поняття / [В. Д. Лагутін та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. В. Д. Лагутіна ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. – 319 с.

Леся БОРОДАЙ
слухачка магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

ТЕХНОЛОГІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кризові явища спостерігаються всюди і є невіддільною складовою розвитку будь-якої системи в світі, суспільно-політичної, економічної, виробничої систем тощо.

Сьогодні від криз страждають всі країни світу, оскільки кризові явища виходять за межі діяльності організації і створюють вплив на життя суспільства, доцільно реалізовувати антикризові підходи у сфері управління на всіх рівнях.

У період кризи проблема управління є найважливішою. Висока компетентність управлінців у таких умовах, з одного боку, дає змогу впливати на розвиток окремих кризових процесів, а з іншого — потребує високої якості управління.

Антикризове управління здатне запобігати або пом'якшувати кризові ситуації у виробничо-господарській діяльності, а також утримувати функціонування підприємства в режимі виживання в період кризи і виходити з кризового стану з мінімальними втратами. Ефективність антикризової діяльності в організації залежить від обґрунтованості, повноти і своєчасності прийнятих антикризових заходів. Для їх здійснення необхідний системний механізм забезпечення антикризових дій на підприємстві. У випадку відсутності такого механізму, або системи доцільно його сформувати й впровадити.

Мета антикризового управління полягає не тільки в ліквідації зовнішніх ознак та недопущенні подальшого поглиблення кризи, але й у

відновленні здатності підприємства як мікроекономічної системи до самоорганізації. В умовах кризи основним є розробка антикризової програми оперативного реагування, впровадження в життя оптимальних процедур пошуку і узгодженого прийняття управлінських рішень на всіх рівнях, передбачення у цих процедурах реальних можливостей корегування помилок.

Основне завдання антикризового управління – раннє розпізнавання ознак кризових ситуацій. Шляхи подолання кризових ситуацій наступні:

1. Прогресивні зміни у способі життя населення;

2. Правове забезпечення діяльності органів державної влади і управління, встановлення демократичної процедури законотворчості, дія всіх державних органів у рамках і на основі закону, дотримання правових процедур вирішення спорів;

3. Упорядкування правового статусу державних органів, інших інститутів політичної системи (партій, громадських організацій і рухів, місцевого самоврядування); конкретизація повноважень різних учасників суспільної діяльності;

4. Значну роль грають правила відносин, що не мають юридичного характеру(усні і письмові домовленості між політиками). Всі учасники політичного процесу і управлінського впливу повинні дотримуватися визначених «правил гри.

Технологія антикризового управління — це комплекс послідовно здійснюваних заходів щодо; попередження, профілактики, подолання кризи, зменшення її негативних наслідків. Технологічна схема антикризового управління складається із 8-ми блоків:

1. Створення групи спеціалістів по виводу організації з кризи з відповідними повноваженнями та ресурсами

2. Перевірка доцільності проведення заходів по антикризовому управлінню

3. Розробка управлінських рішень по виходу з кризи

4. Створення системи реалізації управлінських рішень

5. Реалізація управлінських рішень

6. Перевірка якості виконання управлінських рішень

7. Перевірка доцільності проведення подальших робіт по виводу організації з кризи

8. Розробка заходів по прогнозуванню майбутніх кризових ситуацій

Принципи ефективності антикризового управління: науковий аналіз та прогнозування тенденцій; методологія розробки ризикованих рішень; якість антикризової програми; стратегія в управлінні; мистецтво

антикризового управління; професіоналізм антикризового управління; оперативність, гнучкість управління, фактор часу; моніторинг кризових ситуацій; людський фактор: персонал, цінності, мотивація.

Забезпечення ефективного функціонування антикризової діяльності на підприємстві потребує формування адекватних механізмів підтримки підготовки і прийняття антикризових рішень. У розвиток цього слід формувати не лише органи, які реалізовують дії відповідних механізмів, а і визначати процеси та їхній порядок здійснення.

Література:

1. Антикризове управління підприємством [Текст] : навч. посіб. для студ. екон. спец. усіх форм навч. / З. Є. Шершньова [та ін.] ; заг. ред. З. Є. Шершньова. - К. : КНЕУ, 2007. - 676 с.

2. Антикризове управління підприємством [Текст] : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / В. О. Василенко. - К. : ЦУЛ, 2003. - 503 с.

3. Антикризове управління підприємством [Текст] : навч. посіб. / Л. О. Лігоненко [и др.] ; Київський національний торговельно-економічний ун-т. - К. : КНТЕУ, 2005. - 377 с. .

4. Ситник Л. С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством [Текст] / Л. С. Ситник . - Донецьк : ІЕП НАН України, 2000. - 503 с.

Ольга БРОДЕЦЬКА
слухачка магістратури за спеціальністю
«Державна служба»
(науковий керівник: д.н. держ.упр., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розвиток українського суспільства у напрямку європейського співтовариства, його адаптація до стандартів Європейського Союзу вимагають певних змін у сфері державної служби. Змінюються пріоритети у професіоналізації державної служби, підвищуються вимоги до комунікативної поведінки державних службовців, оскільки рівень професійної комунікативної поведінки значно впливає на вирішення стратегічних питань. Сьогодні пріоритетними стають питання професіоналізації державної служби й формування професійної компетентності державних службовців, що вимагає, поміж іншого, і

підвищення вимог до ефективності їх комунікативної діяльності як чинника встановлення зв'язків між державою та інституціями суспільства, між органами державної влади й громадськістю. У зв'язку з цим актуалізується питання залучення на державну службу кваліфікованих працівників, які повинні бути спроможними ефективно та швидко долати різні комунікативні бар'єри, налагоджувати ділові стосунки як з представниками вищих органів державної влади, так і з громадянами – основними споживачами державно-управлінських послуг [2].

Однією з найважливіших умов забезпечення ефективного функціонування системи державної служби в Україні є наповнення новим змістом професійної діяльності державних службовців. Ця діяльність пов'язана із здійсненням посадовими особами службових обов'язків, спрямованих на виконання завдань та функцій держави, а також надання якісних послуг громадянам. Від усіх інших видів діяльності вона відрізняється своєю публічністю, професійністю, постійністю та функціонуванням у сфері державного управління. Успіх професійної діяльності державного службовця безпосередньо залежить від уміння працювати з людьми, а сам управлінський процес стає можливим та якісним лише за умови здійснення комунікації. Таким чином, ґрунтовне вивчення комунікативної поведінки державних службовців сприятиме підвищенню ефективності їх професійної діяльності [1, с. 94].

Комунікація є дуже складним і багатовимірним явищем, яке має універсальний характер і розглядається як смисловий аспект соціальної взаємодії. Основні функції процесу комунікації полягають у досягненні соціальної спільності при збереженні індивідуальності кожного її елемента [3, с. 207]. Професійна комунікація державних службовців є процесом передачі професійної інформації в результаті інформаційних взаємодій, в які вступають державні службовці при виконанні своїх посадових чи функціональних обов'язків. Через комунікації реалізуються такі етапи управління, як планування, організація та контроль. Нині професійна інформація стає важливим стратегічним ресурсом, відсутність якого призводить до суттєвих втрат, а головний акцент при цьому робиться саме на якості передавання інформації. Виконуючи посадові обов'язки, державні службовці вступають у певну інформаційну взаємодію з метою: отримати чи передати інформацію, необхідну для якісного виконання функціональних обов'язків; здійснити управлінський вплив для забезпечення життєдіяльності організації; задовольнити потреби в спілкуванні.