

організація надає суспільству. Вважається, що важливу роль відіграє враження, отримане споживачем у результаті використання продукції організації. Необхідно враховувати важливість відповідності представлених властивостей продукції з її дійсними характеристиками і якістю. Невідповідність обіцяного ефекту з дійсним результатом використання здатні зруйнувати якісно збудований імідж.

5. PR-засоби. Серед них особливо варто виокремити PR-діяльність по взаємодії із засобами масової інформації, організацію спеціальних заходів, взаємодія з державними структурами (GR), взаємодія з інвесторами і акціонерами, PR-соціальний (SR). Цей канал комунікації дозволяє формувати образ організації в такому ракурсі, який відповідає вимогам, що пред'являються до її іміджу, а також дає можливість коригувати і вносити істотні зміни за допомогою точного і більш повного інформування громадськості.

6. Інтернет. Важливим інструментом створення і регулювання іміджу організації є використання можливостей інтернет-середовища. Серед провідних варто виокремити такі форми позиціонування: сайт організації; соціальні мережі і блог-платформа.

Варто зауважити, що кінцевий імідж організації багато в чому залежить від взаємодії засобів один з одним, а саме утворюють комплекс засобів, що доповнюють один одного, або стають причиною дисбалансу і, як наслідок, формування негативного іміджу.

Література

1. *Джи Б. Имиджфирмы. Планирование, формирование, продвижение / Б. Джи; [пер. с англ.] – СПб.: Питер, 2000. –221 с.*

2. *Шавкун І. Г. Формування іміджу організації: [навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Менеджмент»] / І. Г. Шавкун, Я. С. Дибчинська. – Запоріжжя: ЗНУ, 2016. – 111 с.*

УНІВЕРСАЛЬНИЙ МЕТОД ПОКРАЩЕННЯ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Під час навчання в школі, у мене було тверде переконання, що університеті всі наполегливо вчать з метою використання цих знань у своїй майбутній професії. Коли я закінчив школу і пішов в вищий навчальний заклад, я зауважив ряд проблем, пов'язаних з процесом навчання, зокрема:

- 1) часті прогули студентами лекцій та практичних занять;
- 2) значна частина студентів стабільного не готується до семінарів.

З часом я задався питанням “Чому ж так”? Проаналізувавши ситуацію стали очевидними причини, які викликають ці проблеми.

На мій погляд, основною причиною є відсутність комплексної мотивації у більшості студентів. Порівняємо ряд мотивів, які були у студентів раніше і які мали б бути сьогодні. По-перше, це цінність диплому, оскільки раніше студент знав, що зі своїм майбутнім дипломом він зможе гарантовано знайти роботу. Друга причина пов'язана з проявами конформізму і необхідністю дотримання норм групи. Це явище є нормальним за умови, якщо нормами групи не є регулярне ігнорування підготовки до семінарських занять і пропуски пар. Третя причина є комплексною і зумовлена низкою факторів:

- 1) відсутністю розуміння того, наскільки потрібні знання, які є капіталом, який у майбутньому буде приносити прибуток;
- 2) несвідомий вибір спеціальності, основною причиною чого є зовнішній вплив (батьків, родичів, друзів).

Пропонований метод покращення успішності полягає у досягненні синергетичного ефекту навчання між студентами. Цей метод ставить перед собою водночас дві цілі: покращення успішності студентів та покращення соціально-психологічного клімату групи.

Ідея полягає у тому, щоб створити умови узалежненої мотивації один одного. Наприклад, гіпотетичну групу студентів з 20 осіб умовно можна розбити на таких, які є відмінниками (90-100 бали), хорошистами (75-89 бали), трієчниками (60-74 бали) та таких, які є двієчниками.

У цій гіпотетичній групі змінимо систему оцінювання, коли оцінка

залежатиме не тільки від особистих знань, але і від знань одногрупників. Тобто при проходженні тестів, буде вираховуватися середнє арифметичне від отриманих балів за тест і цей бал який отримуватимуть усі студенти. При зміні основного показника знань матеріалу відмінники (чия оцінка явно знизиться через "хороші" оцінки одногрупників) будуть обурені і це зумовлюватиме необхідність пошуку варіантів, як заставити інших студентів вчитись.

Якщо більша частина групи складатиметься з хорошистів, вони не відчують сильних змін, однак під впливом відмінників будуть старатись навчатися краще, що в свою чергу призведе до покращення загальної успішності. Якщо розглядати групу, у якій переважають студенти-трієшники, у них появиться ряд нових мотивів, щоб не підвести своїх одногрупників та не втратити їх лояльного ставлення до себе.

При цьому двієчники ставатимуть перед загрозою стати вигнанцем в групі і обов'язково будуть вивчати потрібний мінімум матеріалу.

Джула Світлана

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк - Бердадіна О.Ф.)

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Публічне управління, як феномен суспільного розвитку, можна розглядати з точки зору культури та стилю управління державою. Зі здобуттям незалежності в Україні, управління державою залишило багато ознак авторитарного стилю, тобто система управління залишилася командно-адміністративною, який був здобутий як спадщина від планової економіки. Таким чином, виник конфлікт, якого неможливо уникнути, якщо нічого не змінювати. Для вирішення цього конфлікту очевидно, що треба узгодити напрямки руху країни зі стилем, а точніше - культурою управління державою, як одного з впливовіших чинників розвитку (або, навпаки, деградації) країни в цілому.

На практиці управління державою здійснювали люди, які не володіли інструментами стратегічного менеджменту. Навіть «нові - старі» менеджери різного рівня в апараті управління державою в Україні

не визнають, а частіше - не знайомі з принципами стратегічного менеджменту і як наслідок, не застосовують цей інструментарій у своїй діяльності.

Демократичні принципи в Україні на всіх рівнях управління схоже, що сприйняті як «вседозволеність» і стає очевидною масове нівелювання правових норм (нігілізм). На перший план постає питання культури особистості в широкому її розумінні, точніше - наявності або відсутності загальної культури особистості. Її відсутність призвела до багатьох негативних явищ, які стримують розвиток економіки в нашій країні. Якщо дивитися на проблему з такої точки зору, актуальним постає питання: як поєднати особисті інтереси із забезпеченням ефективного економічного розвитку суспільства і країни в цілому?

На практиці це полягає у виборі між особистим і загальним. Історично, керівники українською державою стикалися з труднощами даного вибору ще з часів Гетьманщини. А сучасна практика приватизації в Україні продемонструвала багато прикладів, коли керівники великих підприємств ставили пріоритетними особисті інтереси, при цьому зашкоджуючи майну, капіталу організації аж до його руйнування і знищення.

Інститут етичного менеджменту, який вже багато років працює в Німеччині, розробив систему сертифікації етичних норм, яка включає інструменти ціннісного менеджменту, інтеграцію принципів етичного та корпоративного кодексів до трудового договору. Дослідженнями цього інституту доведено, що з трьох найвідоміших моделей управління підприємством авторитарного (накази, вказівки, жорсткий контроль виконання); економічного (за допомогою стимулювання праці); ціннісного (через корпоративні норми та правила), останній виявився найбільш ефективним.

Розглядаючи публічне управління, як певний стиль, культуру управління, варто зазначити, що культура може бути сформована, якщо в цьому зацікавлений керівник організації, який чітко бачить та усвідомлює загальну ціль, місію, методи та шляхи її досягнення і впевнений в тому, що завдяки сформованій саме такій культурі буде успішно досягнута мета організації. Цей принцип можна співвіднести і до управління державою.

На всіх рівнях суспільства відчувається потреба в змінах, потреба у