

комп'ютерної та телекомунікаційної техніки, формування на її основі високоефективних інформаційно-управлінських технологій. Тому кінцевою метою менеджменту на сучасному етапістає досягнення стрижневих компетенцій організації через оптимальне поєднання усіх видів ресурсів, знань, вмінь, технологій, які відрізняють організацію від її конкурентів в очах споживачів[3].

Отже, аналізуючи подану інформацію, можна зробити висновок, що сучасні технології управління – це комплекс інновацій та організаційних технологій. Українська модель сучасного менеджменту тільки формується. Тому в Україні необхідно впровадити саме інноваційні та інформаційні технології у сфері менеджменту. Правильне застосування інформаційних технологій дасть можливість скоординувати персонал, налагодити робочий процес підприємства, а застосовуючи інноваційні технології можна буде створити сприятливе середовище для того, щоб відтворити нововведення у товари та послуги, що надалі буде сприяти появі нових ринків збуту, зростанню попиту на даний товар, зростанню прибутку, а також залученню інвестицій.

Список використаних джерел

1. Захарчин Р. М. Особливості та стратегічні завдання сучасного менеджменту організацій/Р. М. Захарчин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/58.pdf. – Назва з екрану.

2. Сторожилова У. Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні / У. Л. Сторожилова, Д. Г. Йолкін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <Arhiv/EUPMG/2013/Storozhil.pdf>. – Назва з екрану.

3. Менеджмент: [навчальний посібник] / М. М. Шкільняк, О. Ф. Овсянюк-Бердадіна, Ж. Л. Крисько, І. О. Демків. – Тернопіль: Крок, 2017. – 252 с.

Володимир БОГАЙЧУК

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

У сучасних умовах публічна служба (в тому числі, державна служба) функціонує у взаємодії держави і громадянського суспільства та відчуває на собі вплив усіх факторів, що формуються у соціокультурному просторі. Основним механізмом реалізації взаємодії між соціальними інститутами й органами державної влади є організаційна культура.

У цілому, концепції організаційної культури умовно можна поділити на

дві групи:

1) що розглядають організаційну культуру як атрибут організації (передбачається можливість впливати на її формування). Цей підхід можна умовно назвати “раціонально-прагматичним”;

2) що трактують організаційну культуру як позначення самої суті організації. (Це не властивість, яка притаманна організації, а те, чим вона, власне кажучи, є.) Цей підхід найчастіше асоціюється з “феноменологічною моделлю організації”. Такі концепції, як правило, заперечують можливість цілеспрямованого непосреднього впливу на формування організаційної культури. Феноменологічний напрям досліджень організаційної культури був розвинений у теоретичних розробках Д.Сильвермана й П.Бергера .

Представники “раціонально-прагматичного” напрямку (Е.Шейн, І.Ансофф, Т.Петер, Р.Уоттермен) розглядають організаційну культуру як одну із змінних, що виступають регулятором поведінки працівника в організації, поряд з іншими (наприклад, такими як формальна або неформальна структура, організаційний клімат, технологія). Формування культури пов’язується переважно із процесами, що відбуваються усередині організації [1].

Не зважаючи на значну кількість підходів до організаційної культури особливостями останньої, які повинні бути враховані у роботі органів державної влади, є те, що:

по-перше, організаційна культура є фактором, що має бути використаний керівництвом для максимізації ефективності діяльності органу влади, зміцнення його цілісності, поліпшення механізмів соціалізації службовців, підвищення продуктивності їх праці і мотивації роботи;

по-друге, формування організаційної культури є синтезом внутрішніх керованих процесів, що забезпечують функціонування органу державної влади. В основі цієї особливості організаційної культури лежать базові положення, розроблені Е.Шейном, на думку якого «організаційна культура - не просто набір власних припущень, що дають змогу індивідам інтерпретувати ситуацію й спонукають їх відповідно діяти. Поведінка може бути лише проявом культури, але не становить її змісту. У центрі уваги при цьому - процес формування організаційних цінностей» [2].

На думку деяких науковців і дослідників (Л.Пермякової та ін.), організаційна культура органу публічної влади – це система цінностей, принципів, норм і правил поведінки, що склалася в конкретному органі публічної влади та поділяється його співробітниками, що визначає як внутрішні відносини, так і взаємовідносини органу публічної влади із зовнішнім середовищем [3].

Важливою засадою формування позитивної організаційної культури в органах державної влади є надання адміністративних послуг. Розробка та затвердження порядку їх надання сприяє впровадженню позитивної

корпоративної культури органу влади. Ми підтримуємо думку деяких вчених (Л.Савчука [4] та ін.), які зазначають, що корпоративна культура у вчиненні процедур – це культура дії, і тому вона не може бути нейтральною.

Тому, корпоративну організаційну в органі державної влади можемо визначити як адаптовану до умов діяльності органу державної влади систему суспільних, матеріальних і духовних цінностей переконань, вірувань, уявлень, очікувань, проявів, норм професійної публічно-управлінської поведінки, що є похідними від усвідомлення місії органу державної влади, зумовлюють здатність цього органу як суб'єкта управління до змін і модернізації.

Як стверджує автор наукової праці [5], «теорія та практика публічного управління потребують нових концептуальних підходів до організаційної культури публічного управління і процесів її формування та розвитку, які сприятимуть вирішенню такої наукової проблеми в публічному управлінні як відсутність системного забезпечення та реалізації потенціалу його організаційної культури... Сучасний концептуальний підхід до формування і розвитку організаційної культури публічного управління передбачає безперервний процес розвитку ціннісних орієнтирів у відповідності із викликами зовнішнього середовища та у контексті сучасної публічної політики. За цим, у процесі формування та розвитку організаційної культури публічного управління має забезпечуватися її статус у якості інституціональної підсистеми публічного управління із відповідною структурою типу її власних підсистем (конструктивних і регулятивних), які обумовлюють власне статусність організаційної культури. Саме чинник статусності організаційної культури сприяє функціонуванню підсистеми управління її власним розвитком.

На нашу думку, при формуванні організаційної культури службовців необхідно враховувати основні аспекти їх моральної поведінки та ціннісних орієнтацій, а саме: розуміння кожним працівником місії відповідного органу державної влади шляхом усвідомлення та впровадження стандартів доброго врядування; підтримання духу новаторства та лідерства; ототожнення і цілісність працівників з відповідним органом державної влади, дух єдності, задоволення від роботи в органі державної влади); рівень соціалізації (розвиток спілкування з колегами не тільки в робочий, а й у позаробочий час тощо). Цього можна досягти активному, постійному використанню кадрових технологій у роботі з персоналом органів державної влади (наприклад, проведення тренінгів особистісного зростання фахівців). Вони мають враховувати не тільки певні пріоритети місцевого й регіонального розвитку, але й відповідати інтересам кожного фахівця та бути спрямованими на розвиток його особистісних і професійних якостей. У зв'язку з цим, нова організаційна культура в органах державної влади повинна сприяти інтелектуальному розвитку службовців, спонукати їх ефективно працювати,

реалізуючи при цьому свої індивідуальні потреби та сподівання.

Список використаних джерел

1. Розвиток організаційної культури державних органів влади : Навчально-методичний посібник / Уклад.: В.М.Князєв, А.В.Ліпенцев , Т.Е.Василевська- К.: Вид - во НАДУ, 2007. – 59с.
2. Шейн Е.Х.Организационная культура и лидерство/Пер.с англ.- СПб:Питер,2002. – с.24.
3. Пермякова Л.Д. Організаційна культура органу публічної влади як об'єкт управління / Л.Д.Пермякова // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2012. – № 3 (39) – С. 80–85.
4. Савчук Л. Развитие корпоративной культуры в Украине / Л. Савчук // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 86–89.
5. Гайдученко С.І. Теоретико-методологічні засади формування та розвитку організаційної культури публічного управління. Дис-ція на здобуття наук. ступ. доктора наук з державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kbuara.kharkov.ua/dorad/files/20161223/gso_dis_20170112.pdf

Ірина БОРДУН

Тернопільський національний економічний університет,
м.Тернопіль

Катерина СИМКО

Тернопільський національний економічний університет,
м.Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Апостолук О.З)

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Практика підприємництва підтверджує, що в умовах розвитку організаційних структур особливе місце в будь-якому колективі займає конфлікт. Конфлікти є однією з причин втрати виробничих ресурсів і часу, завдають значної шкоди продуктивній взаємодії у групах. Управління конфліктом являє собою систему вчасного виявлення конфліктної ситуації, виявлення причин та методів вирішення конфліктних ситуацій та недопущення їх в майбутньому.

Появу конфліктних ситуацій та їх подолання вивчали такі дослідники, як Н.Грішина, О.Донченко, В.Воронкова, А.Ішмуратов, М.Пірен, Т.Титаренко, Н.Чепелева. Питання, пов'язані з вирішенням корпоративних конфліктів, частково висвітлювали такі вітчизняні вчені: Г.Аболонін, С.Алексєєв, В.Грибанов, Н.Кузнєцова, О.Курбатов, С.Могилевський, А.Пилипенко, В.Попов, Ю.Тихомиров, О.Янкова та інші.