

постійного перегляду і аналізу своєї поточної і перспективної мети, періодичних аудитів і самооцінок, хронічної організаційної напруги, тобто, такої управлінської досконалості в людях, якого може і не бути у багатьох керівників. І ці якості – на належному рівні – мають межу зростання для кожної людини, яку не подолати і не обійти ніякими методиками і тренінгами.

Список використаних джерел

1. Wikipedia. Time Management. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://en.wikipedia.org/wiki/Time_management#Pareto_analysis
2. Дуайт Д. Ейзенхауер (19 серпня 1954 р.), Виступ на другому зборах Всесвітньої Ради Церков [Електронний ресурс]. – Режим <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/?pid=9991>
3. Куликова В.Н. Заставьте время работать на вас / В.Н. Куликова. – М. : ЗАО Центр-полиграф, 2008. – 192 с.
4. Архангельский Г.А. Организация времени / Г.А. Архангельский. – СПб. : Питер, 2006. – 448 с.
5. Кучер Л. Р. Тайм-менеджмент як засіб підвищення ефективності діяльності керівника / Л. Р. Кучер // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». – 2013. – № 5 (43). – С. 203–205.

Артур БОРОВИК

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

У сучасній науковій літературі все частіше простежується погляд на організаційну культуру як на підсистему, що виконує функції адаптації організації до зовнішнього середовища, ідентифікації її співробітників, мотивації працівників до активної участі у життєдіяльності трудового колективу організації. Крім того, опираючись на структурно-функціональний підхід організаційну культуру можна вважати тією організаційною підсистемою, яка виконує «з'єднуючу» роль для всіх інших підсистем організації.

Більше того, як стверджує автор праці [1], «стрімкий науково-технічний розвиток, трансформація суспільства, зміна загальної парадигми управління тощо впливають на зміну парадигми організаційної культури в бік її регулювання (формування й розвитку). Тому невідворотною стає

трансформація організаційної культури з формату ідеологічної суспільної свідомості (феноменологічна концепція) у формат реальної й дієвої підсистеми управління організацією (раціонально-прагматична концепція), що, у свою чергу, зумовлює її (культури) інституалізацію. Отже, можна очікувати, що в сучасних умовах саме організаційна культура здатна об'єднати організацію в цілісну структуру, забезпечити її адаптивність і гнучкість, узгодженість і координацію дій усіх структурних підрозділів, впливаючи на ефективність організації загалом й опосередковано – на зовнішнє середовище».

Сформована сучасна модель організаційної культури має створити основу для проведення ефективної кадрової політики, налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, забезпечення роботи трудового колективу як злагодженого механізму. Усе це створить передумови для бажання і, головне, готовності кожного працівника долучатися до виконання організаційних завдань (як в умовах стабільного функціонування організації, так і в умовах проведення змін).

Для органів державної влади, які є носіями функцій і завдань держави, і діяльність яких спрямована на задоволення потреб суспільства у певному виді послуг, та які повинні адаптовувати власну діяльність до змін у зовнішньому середовищі, вважаємо важливо сформувати таку модель організаційної культури, яка буде цілеорієнтована на результати діяльності цих органів (а, наприклад, не на владу, роль чи завдання, які лежать в основі побудови інших моделей оргкультури).

Формування такого типу сучасної моделі організаційної культури в органах державної влади є особливо актуальним, оскільки цінності цієї культури допомагатимуть державним органам адаптуватися у зовнішньому середовищі, досягати цілей і створювати соціальний ефект, доводячи свою корисність споживачам послуг, покращувати власний імідж, здійснювати нововведення. Для цього, наприклад, «розвинуті країни світу розпочали адміністративні реформи, складовою яких стала модернізація організаційної культури державного та муніципального управління» [1].

Повний цикл розвитку організаційної культури в сфері державного управління першими із вітчизняних дослідників визначила група науковців на чолі із Г. Хаєтом. Розглядаючи життєві цикли проектів корпоративної культури, що в сукупності відображають її якісні зміни, вони визначають такі фази. «Повільне зростання: навчання, усвідомлення, інтеріоризація пропонованих формулювань корпоративної місії, основних принципів, зовнішніх атрибутів корпоративної культури співробітниками. Швидке зростання: екстеріоризація, впровадження нової корпоративної культури. Стабілізація: відпрацьовування деяких деталей корпоративної культури.

Занепад: старіння корпоративної культури, її відставання від найкращих світових зразків і вимог часу” [2, с. 281 – 282].

На сучасному етапі розвитку світової спільноти організаційна культура провідних підприємств, державних органів та установ стає стратегічним чинником, що забезпечує орієнтацію на загальні цілі, на мобілізацію творчих здібностей співробітників та менеджерів, їхню продуктивну взаємодію. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що організаційна культура набуває якостей, які сприяють самоорганізації і самовдосконаленню суб'єктів заради розвитку організації. При цьому в організації нормою стають взаємна повага, довіра та партнерство. Тепер синергетичній по формі розвитку організаційній культурі відповідає її новий тип – культура особистості, тому що людські ресурси стають самим цінним капіталом, від розвитку та творчості якого залежить ефективність використання інших ресурсів організації [1; 3].

Більше того, як зазначає колектив авторів [4, С. 14], саме відповідні зміни організаційної культури можуть сприяти також «формуванню нового суспільного статусу професійної діяльності державних службовців, зміні акцентуацій професійної свідомості – від чиновницької, розпорядчо-контролюючої, до усвідомленої підпорядкованості потребам замовника/клієнта. У цьому сенсі праця набуває більш виражених професійних ознак, оскільки спрямовується не на процес, а на його результат, який оцінюється споживачем».

Формування нової організаційної культури органів державної влади в нових суспільних умовах повинно пов'язуватися з підтриманням різноманітних форм отримання й поширення знань та управління ними, організаційним кліматом, що заохочує відкритість, партнерство й спільну діяльність.

Інституційна трансформація моделей управління в державному секторі безпосередньо включає трансформацію на рівні особистості – віднині відтворення самої людини, її знань, навичок, матеріальних та духовних цінностей стає центральною проблемою культури державного управління. І саме пріоритетність культурно-символічної орієнтації в організаційному та індивідуальному розвитку (цінності, символи, ідеї, смисли, поведінка, спілкування, знання) закладається в основу досягнення успішності організацій та основу нового стилю управління [5].

Список використаних джерел

1. 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.kbuapa.kharkov.ua/dorad/>

files/20161223/gso_dis_20170112.pdf

2. Корпоративна культура : навч. посіб. / [Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та ін.]; під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

3. Стеклова О. Е. Организационная культура : учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с.

4. Професіоналізація державної служби / Л. Г. Штика, Н. О. Бондарчук, Л. М. Гогіна та ін. – К. : НАДУ, 2008. – 36 с.

5. Суший О. Культура державного управління: сутність, складові та тенденції розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-7.pdf>

Оксана БОРТКОВА

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Августина Р.Р.)

КОМУНІКАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ринкові умови вимагають активного пошуку шляхів виведення енергетичних підприємств з кризового стану, формування раціонального попиту на електроенергію, оптимізації їх виробничо-господарської та збутової діяльності. Важливе значення має перехід підприємств на концепцію маркетингу, практичне втілення якої вимагає адаптації до умов вітчизняного ринку. Механізми діяльності підприємств на маркетингових засадах ще не достатньо розроблені та мають свою специфіку в різних галузях економіки. Серед них проблеми енергетичних підприємств досі не були об'єктом ґрунтовного дослідження, що в умовах різкого загострення ситуації в електроенергетиці, дефіциту оборотних коштів, нераціонального попиту на електроенергію, зниження рентабельності енергетичних підприємств вимагає уваги до їх розв'язання. Організація діяльності енергетичних компаній на засадах маркетингу сприятиме раціоналізації попиту на електроенергію, підвищенню ефективності функціонування Об'єднаної енергосистеми України і створить передумови для розв'язання проблеми надійного постачання відповідного регіону якісною електроенергією та забезпечення енергетичної безпеки держави загалом.

В умовах лавиноподібного збільшення потоку інформації і прагнення до максимальної автоматизації всіх управлінських процесів важливу роль відіграє посилення контролю та підвищення ефективності управління загалом, та оперативного управління зокрема. Правильна розстановка сил і засобів, до дрібниць прописані процедури, в тому числі взаємодії між