

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 реалізують 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.

Сьогодні одним із головних елементів управлінської культури вважається ділове спілкування, оскільки успішність діяльності кожного колективу державного органу влади та ефективність управління людськими ресурсами в них безпосередньо залежить від сформованої системи спілкування в них. Взаємодія державних службовців у цьому контексті є аспектом спілкування, що виявляється в організації учасниками процесу взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності, досягнення спільної мети [4, с. 63].

Отже, якісна комунікативна поведінка державних службовців залежить від структури комунікації, від її цілей та потреб комунікантів у професійній інформації, від готовності комунікантів бути «відкритими» до формування комунікативної компетентності. Зважаючи на вищезазначене, можна зробити висновок, що комунікація є дуже складним і багатовимірним явищем, яке має універсальний характер. Професійна комунікативна поведінка вважається одним із головних елементів управлінської культури, оскільки успішність діяльності кожного колективу державних службовців та ефективність управління людськими ресурсами безпосередньо залежить від становлення та розвитку системи спілкування між ними [1, с. 100].

Підвищення комунікативного професіоналізму управлінців має базуватися на усвідомленні духовної єдності всіх людей та на міжособистісних контактах між ними. Це спосіб і знаряддя, за допомогою якого реалізуються ділові відносини між державними службовцями. Брак комунікативної компетентності спричиняє руйнування особистісного спілкування та породжує неієднотність вести ділову дискусію, усне і письмове спілкування. Гарантом ефективної діяльності органів державної влади є підготовка та перепідготовка управлінських кадрів у сфері публічного адміністрування, територіального управління і соціально-економічного розвитку та суспільно-політичних відносин з урахуванням міжнародного досвіду.

Література:

1. Куренчук Л. Психологічні особливості професійної комунікації державних службовців / Л. Куренчук // Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. – 2009. – Вип. 1. – С. 94-100
2. Омельчук А. І. Комунікативна культура державного службовця: понятійно- категорійна сутність/А.І. Омельчук// Державне управління: удосконалення: удосконалення та розвиток. – 2011. - №8/ А. І. Омельчук // Електронне наукове фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток» [Електронний ресурс] — Режим доступу :

<http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=312>

3. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник. – Х.: Прапор, 2004. – 640с.

4. Яценко С. Напрями підвищення якості ділової комунікації державних службовців у державному управлінні [Текст] / С. Яценко // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. – 2010. – № 1. – С. 62-70.

Зоряна БУДЗІНСЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал державних установ до ефективної діяльності, зокрема, це застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників, як основна складова частина загальної системи мотивації, має риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання [1]. Проте відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів державної установи, яка перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючи, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Відсутність науково-обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності державної установи, а також виважених критеріїв роботи працівників її структурних підрозділів призвели до «зрівнялівки» в системі преміювання. А відсутність висококваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити належну організацію і функціонування державної установи за ринкових умов, зводять практично нанівець всі спроби розробки, а тим більше – впровадження вискоефективної системи цільового управління, в якій