Близько половини дівчат-учасниць ТКГ демонстрували усвідомлення пріоритету традиційних гендерних цінностей (перевага сім'ї над роботою), що вступає в протиріччя з цінністю професійного просування. Протиріччя визнавалось на певній стадії гри як інсайт щодо вибору цінностей сім'ї в супереч кар'єрним планам. Серед юнаків це протиріччя виражено значно менше. Третина дівчат-учасниць ТКГ у ході гри усвідомлювали, що не можуть вчиняти ризиковано, дотримуються стабільності, не використовують надані шанси, але така стратегія не веде до досягнень. Серед юнаків ця тенденція не зафіксована.

У чверті юнаків-учасників ТКГ виявлено протиріччя по типу «можливість збагачення некоректними методами – спокійна совість» – тобто вони умовно визнали, що можуть порушити певні правила для досягнення кар'єрної мети (перерозподіл балів за рахунок «совість» на користь «робота»).

Найбільш вираженим ціннісним протиріччям у юнаків є нівелювання цінності здоров'я раді кар'єрних досягнень, про що свідчить перерозподіл балів у грі за рахунок «здоров'я» на користь «роботи».

Практично усі учасники ТКГ усвідомили власні реальні цінності на відміну від декларованих та висказали побажання приймати важливі життєві рішення (у тому числі кар'єрні) з їх урахуванням.

Ці дані потребують уточнення, але свідчать про можливості методу ТКГ сприяти усвідомленню учасниками реальної ієрархії цінностей та власних життєвих стратегій.

Список бібліографічних посилань

1. Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір «Опис трансформаційної гри «Ікігай» (Призначення)»: № 67371 від 18.08.2016/авт.: Попова Г. В., Штученко І. Є.

Отримано 26.02.2017

УДК 159.9

Юлія Олександрівна СВІТЛИЧНА,
голова Харківської обласної державної адміністрації,
кандидат наук з державного управління

РЕСУРСИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Визначено сутність стратегічного розвитку сучасної організації. Охарактеризовано основні заходи, необхідні для трансформування організації в перспективну, здатну до змін.

Сьогодні існування державної або комерційної організації неможливе без чітко вибудуваної стратегії. Ще нещодавно одним з основних завдань стратегічного управління було забезпечення сталого

© Світлична Ю. О., 2017

розвитку організації, але в умовах швидко мінливого світу виживання організації неможливе без гнучкого реагування на зміни, навіть без трансформації відповідно передбаченню змін.

Традиційно будь-яка організація створюється для тривалої діяльності. Швидкі зміни є нормою сьогодення, а вміння випереджати або очолювати процес змін є необхідним для сучасного топ-менеджменту. Цей процес може бути забезпечений методами ситуаційного та стратегічного управління. Ситуаційний підхід полягає в наявності конкретних рекомендацій щодо застосування наукових положень, методів і засобів у практиці менеджменту залежно від ситуації (умов зовнішнього та внутрішнього середовища) для досягнення цілей організації в конкретній ситуації. Однак застосування методів ситуаційного підходу приводить внутрішнє середовище організації у відповідність до вимог на короткий період часу, тут і зараз. Стратегічне ж планування спрямоване не на те, щоб здоганяти, а на те, щоб створювати майбутнє, умови розвитку організації. Використання в комплексі цих двох методів є основною вимогою сучасного менеджменту.

Стратегічне управління має бути орієнтованим на майбутнє, на активне вироблення переваг у конкуренції. Стратегічне управління є процесом, який охоплює інформацію, комунікацію, прийняття рішення і планування, в якому вище керівництво, менеджмент та інші разом встановлюють конкретні бізнес-цілі. Все це спирається на зовнішні і внутрішні джерела інформації та її оцінки, знаходить відображення у стратегічній орієнтації всіх працівників організації та в синхронізованих планах підрозділів, які повинні досягти поставлених цілей.

Основним завданням сучасного менеджменту є трансформування організації в таку, яка здатна до змін. Для цього необхідні:

1) дії керівництва, спрямовані на створення майбутнього;

2) активне використання методик пошуку та прогнозування змін;

3) організована ліквідація анахронічних напрямків діяльності та елементів керування;

4) стратегія постійного впровадження змін як у внутрішній, так і в зовнішній діяльності організації;

5) сукупність дій, які дозволяють врівноважувати зміни та стабільність в організації.

Створення майбутнього та успішне передбачення майбутнього образу організації надихає і стимулює персонал на досягнення цілей. Розуміння майбутніх завдань дозволяє організації вивільнювати ресурси, що витрачаються на підтримку тих напрямків діяльності, які є не продуктивними та не ефективними, проводити політику зваженої планової, організованої їх ліквідації. Зрозуміло, що будь-яка інноваційна діяльність, не кажучи вже про унікальну, завжди супроводжується непередбачуваними труднощами. Однак якщо сили та час найбільш

досвідчених і висококваліфікованих фахівців спрямовані на підтримку «вчорашнього дня», то організація втрачає темп розвитку, конкурентні переваги, що може призвести до зникнення організації як такої. Тому планова, організована ліквідація анахронічних напрямків діяльності є вкрай необхідною. Потрібно регулярно перевіряти продукт організації на життєздатність.

Методика пошуку та прогнозування змін обов'язково має враховувати реалізацію політики планового, організованого вдосконалювання і використання успіху організації. Всі, навіть найдрібніші, досягнення мають бути перетворенні на цеглини фундаменту подальшої діяльності організації та стати основою інновацій. Важливою для інноваційної діяльності топ-менеджменту є наявність високого рівня обізнаності, соціальної активності, креативності персоналу, його відкритості для нових ідей. Місія організації, тобто якою організація хоче бути, які її цілі, яке її внутрішнє ставлення та поведінка безпосередньо щодо суспільства, обов'язково повинна відповідати вимогам сьогодення та генеральному напряму змін.

Чим краще організація пристосована до політики змін, тим більше вона потребує встановлення стабільності всередині себе та в зовнішньому середовищі, тим сильніше їй потрібно врівноважувати швидкі зміни якоюсь незмінністю. До факторів стабільності будь-якої організації відноситься система її цінностей, що встановлює основні правила та норми взаємин як усередині організації, так і ззовні. Насамперед, стабільними та незмінними мають бути фундаментальні аспекти – місія організації, її система цінностей, визначення продуктивності і результатів.

Отримано 20.03.2017

УДК 378.046.4

Сергій Олександрович ШЕВЦОВ,
заступник директора Харківського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України,
кандидат педагогічних наук

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ НЕОБХІДНИХ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ

Розкрито структуру управлінської компетентності керівників структурних підрозділів територіальних науково-дослідних експертно-криміналістичних центрів в системі Експертної служби МВС України.

© Шевцов С. О., 2017