

## **ІНТЕРЕСИ І ЦІННОСТІ: ВПЛИВ НА УПРАВЛІННЯ**

**А. М. Бандюк**, *ст. гр. ОА-14*

**В. В. Зайченко**, *доц., к.н. держ.упр.*

*Кіровоградський національний технічний університет*

На будь-якому підприємстві завжди є керівна верхівка, головним завданням якої є прийняття доленосних рішень, вибір та дії. Їх розум, передбачливість, здібності та рішучість допомагають подолати негаразди та організувати ефективну роботу. Кризові моменти в людській спільноті завжди знаходяться особи, здатні взяти на себе прийняття доленосних рішень, вибір і дії. Саме їх здібності, розум, передбачливість, рішучість допомагають суспільству долати негаразди. «Портрет» управлінської верхівки визначається за допомогою системи цінностей, якими вона керується. Більше того, система цих цінностей визначає параметри управління підприємством. [1, ст. 198].

Дослідженням даного питання займалися вітчизняні та зарубіжні вчені. Наприклад, Ю. Г. Кальниш, що досліджував питання на державному рівні, та М. Вебер, який займався аналізом соціологічних аспектів проблеми. Варто відзначити таких вчених, як О. С. Віханського та А. В. Наумова, які повно та різносторонньо дослідили дану тему.

Мета дослідження – виявлення особливостей суб'єкт-об'єктної взаємодії механізмів формування системи ціннісних орієнтацій вітчизняної економіки в цілому та окремих підприємств як основи подальшої еволюції демократичних державно-управлінських відносин. Досягнення зазначеної дослідницької мети передбачає реалізацію низки пошуково-аналітичних завдань, а саме визначення проблемних питань, дослідження системи цінностей та інтересів демократичного суспільства та пошук шляхів їх виокремлення.

Інтереси – це вибіркове відношення особистості до певного об'єкта, цілеспрямоване прагнення, потреба, які викликані сукупністю соціально-економічних умов життя людини, колективу, суспільства. Цілеспрямована поведінка людини спонукається великою сукупністю інтересів. Можна виділити такі інтереси: матеріально-житлові зручності, гастрономічні вироби, одяг тощо; духовно-пізнавальні інтереси, інтереси до літератури, мистецтва; соціально-суспільні інтереси – до громадської, організаційної роботи. Розрізняють безпосередній інтерес, що викликається привабливістю об'єкта, і опосередкований інтерес до об'єкта як засобу досягнення. В інтересах знаходять найбільш узагальнений вираз актуальні потреби тих чи інших соціальних груп. [2, с. 75]

Цінності, безсумнівно, є ядром культури. Саме цінності найчастіше стають тою ключовою ланкою, від якої залежить згуртованість співробітників різних підрозділів і рівнів управління, формується єдність поглядів і дій, а, отже, забезпечується ефективно досягнення цілей організації.

В організаціях, орієнтованих на клієнта, у корпоративній системі цінностей присутні інтереси клієнтів. Під цінностями будемо розуміти набір стандартів і критеріїв, вірувань і норм, які впливають на поведінку людини. Сукупність цінностей, якими володіє працівник, становить його ціннісну основу, по якій навколишні судять про те, що він являє собою як особистість. Завдяки своїй ціннісній основі кожний співробітник усередині організації в рамках загальної системи цінностей займає індивідуальну ціннісну позицію. Ціннісні позиції змінюються в процесі міжособистісної взаємодії й обміну цінностями [4, с. 173].

В організаціях, де серйозно думають про гармонію цінностей співробітника й цінностей організації, питанням сполучення цих двох систем повинна приділятися серйозна увага. Зокрема, необхідно проводити роботу із чіткого формування, роз'ясненню й доведенню до всіх членів організації системи корпоративних цінностей, яким слідує

організація. Проте, не всі корпоративні цінності, усвідомлювані й навіть прийняті співробітниками в якості таких, дійсно стають їхніми особистими цінностями. Усвідомлення тієї або іншої цінності й позитивного відношення до неї явно не достатньо [3, с. 8].

Більше того, це не завжди виправдано. Необхідною умовою прийняття цієї цінності є практична включеність співробітника в діяльність організації, спрямована на реалізацію цієї цінності. Тільки діючи щодня відповідно до корпоративних цінностей, дотримуючись норм й правил поведінки, співробітник може стати представником організації.

Отже, лише проведення конкретних та рішучих реформ приведе до прискорення формування інтелектуального капіталу в Україні та дасть можливість вийти на новий рівень економіці нашої країни. Цьому сприятимуть такі етапи як: перебудова система освіти, підлаштування її до потреб часу; а саме, проведення наукових досліджень, їх фінансування, інноваційна діяльність; залучення студентів до наукової діяльності, проведення практики у ВНЗ та підприємствах; вивчення економічної та екологічної ситуації нашої країни, гуманізація наукового потенціалу; створення дієвої системи з підвищення кваліфікації, адже з роками з'являється велика кількість нововведень; забезпечення правової системи захисту інтелектуальної власності.

Після виміру рівня культури організації досліджується процес узгодження цінностей залежно від деяких показників культури, зокрема, дистанції влади й довгострокової або короткострокової орієнтації.

Дослідження показують, що чим вище показник дистанції влади, тим менше корпоративні цінності, проголошені керівництвом організації, погодяться з нижніми рівнями організації. Це приводить до того, що цінності керівництва не завжди збігаються із цінностями персоналу, а, виходить, істотно гальмується процес реалізації намічених цілей. При довгостроковій орієнтації цінності всіх учасників діяльності організації враховуються практично нарівно (помітимо, у тім ступені, у якій це необхідно). При збільшенні цього показника зсув спостерігається у бік зовнішнього середовища й нижніх «поверхів» організації, зокрема, усе більше враховуються інтереси споживачів і акціонерів. Таке положення забезпечує довгостроковість орієнтації. Короткострокова орієнтація впливає в такий спосіб: чим вище цей показник, тим менше враховуються цінності нижніх ієрархічних рівнів. При цьому проголошуються цінності винятково вищого керівництва. Така ситуація характерна для організацій, де першочергове місце в місії приділяється прибутку, для організації, не орієнтованої на клієнта [3, с. 8].

Як рекомендації керівництву організацій, що використовують методи стратегічного управління й планування, можна назвати:

- на стадії стратегічного планування необхідно обов'язково враховувати вплив культури організації;
- на стадії процесу відбору персоналу необхідно враховувати ціннісні орієнтації кандидата, тобто важливою умовою є включення у відбірні тести розділу (або ряду питань), пов'язаних із ціннісною орієнтацією кандидата;
- на стадії професійної орієнтації необхідна допомога в проходженні процесу ідентифікації співробітника з організацією;
- на всіх стадіях реалізації стратегії необхідний постійний контроль за зміною культури організації.

### **Список літератури**

1. Кальниш Ю. Г. Етика влади й розвиток культури державного управління в Україні // Розвиток культурного потенціалу державних службовців в Україні: Наук. пр. / За заг. ред. В. А. Ребкала. К.; Житомир: Полісся, 2002. С. 190–205.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2005.– с. 398 с.
3. Козлов В. В., Козлова А. А. Корпоративная культура: «костюм» успешного бизнеса//Управление персоналом. – № 11.–2007. – с. 8
4. Вебер, Макс. Покликання до політики // Соціологія: Загальноісторичні аналізи. Політика / Пер. з нім. О. Погорілий. К.: Основи, 1998. С. 173.