

значительные различия от общепринятых, что можно объяснить спецификой рассматриваемого вида экономической деятельности.

Профессиональные спортивные клубы, как и многие иные организации (предприятия), вовлечены в процессы коммуникации. Завоевание внимания спонсоров, поддержка со стороны потребительской аудитории и потенциальных инвесторов обеспечиваются в основном за счет продвижения профессиональных спортивных клубов с помощью инструментов и концепций интернет-маркетинга.

Для повышения эффективности применения коммуникационных технологий наиболее актуальной в условиях рыночной экономики видится разработка парадигмы маркетинга профессиональных спортивных клубов на основе современных интернет-технологий, а также определение научно обоснованной модели спортивного маркетинга для оптимального функционирования и продвижения спортивных продуктов.

Подводя итог всему вышесказанному, следует выделить наиболее важную маркетинговую задачу, стоящую перед профессиональными спортивными клубами Республики Беларусь, решение которой носит первоочередной характер и заключается в разработке практических рекомендаций по продвижению профессиональных спортивных клубов на разных уровнях управленческой иерархии.

Литература.

1. Матвиенко, А.И. Эволюция маркетинговых коммуникаций в индустрии профессионального спорта. Вестник Полоцкого государственного университета: Серия D (Экономические и юридические науки). – 2016. – № 13. – С. 47-54.

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

***КОВАЛЬ О.В. МАГІСТРАНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

На сьогодні, ефективність функціонування органу державної влади та місцевого управління залежить від їх здатності

* Науковий керівник – Смігунова О.В., к.е.н, доцент

підпорядковувати діяльність інтересам громади, використання в своїй діяльності ринкових підходів, забезпечення високої якості публічних послуг, налагодження партнерських відносин, забезпечення відкритості влади й співучасті громадян в управлінні, постійного вдосконалення менеджменту та розвитку персоналу органу місцевого управління. Це вимагає змін традиційної взаємодії колективу, формування оновленої організаційної культури органів управління [1].

Організація – важкий механізм, основою життєвого потенціалу якого являється організаційна культура. Організаційна культура - це сукупність переважаючих в організації ціннісних орієнтацій, норм, правил, традицій, які визначають зміст і характер поведінки працівників організації незалежно від положення в ієрархічній структурі [2, с.365]. Оволодіння організаційною культурою має починатися як з ліквідації організаційної неграмотності, насамперед, службовців-управлінців, так і з вивчення ними відомих організаційних принципів діяльності. Організаційна культура лежить в основі функціонування організації, задаючи високі норми, формуючи робоче середовище, тим самим породжує бажання досягати високих якісних та кількісних показників, визначає форми ділового спілкування та особистих взаємовідносин в колективі. Безперечно, що взаємодія культури, людських ресурсів, структури і механізмів управління визначає ритм професійної діяльності усього колективу.

Розрізняють такі основні історичні типи організаційної культури: – органічну (згода з загальною ідеєю, цілями, задачами організації – керівництво і комунікації розвиваються без конфліктів, органічні); – підприємницьку (наявність вільної ініціативи та індивідуальної творчості – керівництво суто демократичне, а комунікації інтенсивні і непередбачувані); – бюрократичну (наявність чітко поставлених цілей і задач, сильного керівництва і визначених та зрозумілих правил комунікації); – партиципативну (повна наявність і цілковита реалізація демократичних принципів керівництва і комунікацій) Складовими компонентами організаційної культури вважають: прийняту систему лідерства; методика вирішення конфліктів; діючу систему комунікації; статус індивіда в організації; прийняті символи тощо [3].

Основними факторами формування і зміни організаційної культури є: концентрація уваги вищого керівництва стосовно діяльності співробітників організації за певними напрямками; реакція керівництва на критичні ситуації, що виникають в процесі діяльності організації; професійна компетентність керівників і їх ставлення до

колективу; рівень оціночної і мотиваційної політики керівництва; система передачі інформації й організаційних впливів. Організаційна культура органів державної влади та місцевого самоврядування формується на підставі чотирьох основних джерел: нормативно-правових документів; уявлення і ціннісних орієнтацій керівників організації; колективного досвіду діяльності державних службовців; поглядів і цінностей, привнесених новими членами організації [4].

Організаційну культуру у сфері управління державою та місцевого самоуправління варто розглядати як рівень розвитку системи управління персоналом, в якій професіоналізм, компетентність, моральні принципи державних службовців мають забезпечувати цей рівень, створювати умови для її найефективнішого впливу на реальне життя громадян. Для України це завдання набуває особливого значення, оскільки в країні створюється нова соціальна система, що має забезпечити вихід її народу на цивілізований шлях розвитку [5].

Саме тому дуже важливо, щоб у даний час керівництво кожного органу державної влади та місцевого самоврядування критично переглянуло можливості власної системи управління персоналом і, не чекаючи вказівок взяло курс на новітні технології оцінювання та стимулювання своїх службовців з метою досягнення високого рівня організаційної культури, яка забезпечить реалізацію поставлених перед організацією цілей.

Література.

1. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. Москва : Инфра-М, 2011. 152 с.
2. Бондаренко Є. М. Фактори формування організаційної культури державної служби. Актуальні проблеми державного управління. 2012. № 2. С. 365.
3. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін, В. М. Сороко. Київ : НАДУ при Президентіві України, 2011. Т. 6 : Державна служба. 524 с.
4. Смолярова М. Л. Ефективність формування кадрового резерву для державної служби. Держава та регіони. 2011. № 2. С. 75–78. .
5. Сергієнко Е. О. Організаційна культура як фактор підвищення якості муніципального управління : дис. к.держ.упр. : спец. 25.00.04