

Рекомендованим є вибір спеціальних (фахових, предметних) компетентностей з переліків проекту TUNING (які, проте, не є вичерпними). Для спеціальностей, у межах яких здійснюється підготовка фахівців за регульованими професіями, за спеціалізаціями відповідно до професійних стандартів, затверджених у встановленому порядку, можливим є наведення окремих переліків компетентностей для спеціалізацій.

Отже, компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти виокремлюють: інтегральні компетентності, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності.

Інформаційні джерела:

1. Бачинський В. І., Полянська О. А., Чабанюк О. М. Вступ до спеціальності : навчальний посібник. – Львів : Алерта, 2017. – 329 с.

2. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від «01» червня 2017 № 600 [Електронний ресурс] <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/proekty%20standartiv%20vishcha%20osvita/1648.pdf>

УДК 658.52

Н.С. Чопко, канд. екон. наук, доц. (ЛНУ ім. І.Франка, Львів)

Ю.С. Мудра, здоб. вищ. осв. ОС «магістр» (ЛНУ ім. І.Франка, Львів)

НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сучасні трансформаційні процеси характеризуються високим рівнем мінливості й неоднозначності, що ускладнює розвиток підприємництва та вимагає формування нових компетенцій, які б відповідали вимогам сталого розвитку й були ціннісно орієнтованими. При цьому постає питання їх пошуку і втілення в управлінні підприємством через формування організаційної культури.

Організаційна (корпоративна) культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил її

адаптації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників [2].

Сьогодні на підприємствах України відбувається переоцінка більшості застарілих ціннісних орієнтацій, а нові цінності поступово закріплюються в свідомості керівництва. Загалом виділяють декілька основних недоліків, властивих корпоративній культурі вітчизняних підприємств [1]: непомірна централізація управління, небажання делегувати повноваження, надмірна чисельність і мала ефективність штабного апарату, незадовільний рівень стратегічного планування, відсутність чіткого розподілу функцій та повноважень між підрозділами організаційної структури, слабка система мотивації працівників, тощо.

На всіх етапах розвитку України суттєвий вплив на її ринкове середовище та економічну культуру мали певні особливості національного буття, характеру суспільної свідомості та психології, тобто менталітету, який виконує особливо важливу роль у цьому контексті.

У національному характері українців, як зазначають багато науковців, існує цілий ряд рис, які не зовсім вписуються в норми корпоративної культури [3]. Дослідження показують, що негативно впливають на формування української корпоративної культури психологічні чинники, які пов'язані з недавнім тоталітарним радянським минулим, зокрема, безініціативність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави і водночас не довіряти їй. Також виокремлюють витоки невисокого рівня економічної культури, зокрема економічний нігілізм, які й сьогодні є реальністю ментальності значної частини населення. Таким чином, характерним є надання пріоритету не формальному розуму, а нормам морального життя суспільства, які базуються на принципах індивідуальності й людяності.

Великою мірою негативно на національний характер вплинула довготривала відсутність власної держави. Здійснювані протягом тривалого періоду цілеспрямовані знищення та денационалізація української еліти надзвичайно вплинули на посилення консервативності національного характеру як засобу захисту своїх традицій та цінностей від зовнішніх чинників.

Значної трансформації організаційна культура українських компаній зазнає в умовах війни. Цей процес передбачає зміну наявних норм, уявлень і цінностей, а також перебудову системи цілей та пріоритетів. Найважливішими завданнями для керівництва є: забезпечення емоційного добробуту працівників, формування

сприятливого психологічного становища, створення стійкої системи внутрішніх комунікацій, запровадження оптимальної мотиваційної політики, реорганізація робочого процесу у відповідності до нових реалій.

В кризовій ситуації підприємству важко досягти стабільності, не змінюючи при цьому підхід до потреб працівників і не враховуючи їх емоційний стан. Менеджерам необхідно сформувати в колективі стійке почуття впевненості, безпеки, оптимізму та захищеності. Для забезпечення внутрішньої стабільності компанії в стресових умовах можна запропонувати наступні кроки:

1. Концентрація уваги. Різкі зміни завжди передбачають втрату зосередженості, хвилювання про майбутні події і страх перед невідомим. Постійне почуття тривоги й загрози може спровокувати непродуктивну поведінку та прийняття помилкових рішень. Деякі люди нерационально відмовляються вірити у небезпеку, а інші піддаються паніці. Для того, щоб працівники поводитись ефективно, керівництву потрібно встановлювати пріоритети. Наприклад, головний пріоритет – допомогти людям сконцентруватися на здоров'ї та безпеці, а потім вже визначити, які потреби бізнесу потрібно задовольнити, щоб він не припинив існування. Для уникнення негативних наслідків потрібно чітко визначити пріоритетні напрямки і допомогти працівникам зосередитись на їх виконанні.

2. Аналіз помилкових рішень. Коли керівник приймає нові ідеї та втілює пропозиції команди, це створює відчуття психологічної безпеки. Таке саме почуття виникає, коли він використовує невдачі й проблеми як джерело інформації, момент навчання. Для цього можна виділити час на періодичних зустрічах колективу, де буде змога обговорити наявний досвід та проаналізувати ті рішення, які виявилися невдалими.

3. Формування оптимізму. У стресових ситуаціях керівник має випромінювати впевненість, силу та позитив. В кожній проблемі ховається можливість й варто звернути увагу працівників на ці можливості, дати їм шанс скористатися ними, і в результаті посилити стабільне відчуття оптимізму. Важливо говорити про невдачі без натяків, але фокусуватись на тому, що потрібно робити, щоб рухатися вперед.

4. Створення сприятливого психологічного клімату. Спонтанні зміни можуть викликати у працівників тривогу. Потрібно зробити усе можливе, щоб зменшити її рівень, показуючи людям їх цінність та значення.

5. Розробка плану на випадок непередбачуваних ситуацій. Такий план може бути недосконалим, однак, якщо працівники знатимуть, що є сценарій повернення в норму, це дасть їм надію та допоможе сконцентруватися на роботі.

Варто зазначити, що формування корпоративної культури – це сукупність зусиль керівника стосовно впливу на соціально-психологічну атмосферу в колективі і на поведінку працівників. Запорукою стабільного розвитку соціально-трудоких відносин та економіки в цілому повинна служити продумана, орієнтована на довгострокову перспективу стратегія з розвитку підприємницьких цінностей, в рамках якої мета ведення бізнесу буде тісно погоджуватись з життєвими принципами партнерів, працівників, клієнтів і суспільства в цілому.

Інформаційні джерела:

1. Кицак Т.Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах. *Ефективна економіка*. 2014. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&am;z=2810> (дата звернення: 23.07.2022).

2. Марченко О., Томаневич Л. Теорія організації: навч. посіб. Львів, 2015. URL: https://pidru4niki.com/81774/menedzhment/teoriya_organizatsiyi (дата звернення: 13.06.2022).

3. Національна ментальність та її вплив на формування організаційної культури. URL: <http://referat-ok.com.ua/work/organizacijna-kultura-2/> (дата звернення: 15.08.2022)

УДК 159.9.07

Н.М.Шматько, д-р екон. наук, проф. (НТУ «ХПИ», Харків)

М.В. Кармінська-Белоброва, канд. наук з держ. упр., доц. (НТУ «ХПИ», Харків)

СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Управлінська діяльність будь-якої організації складається з безперервного циклу розробки, прийняття та реалізації рішень. Значення психологічних та соціологічних знань для вдосконалення управління організацією обумовлено тим, що закономірності у суспільному розвитку визначають дії виконавців, впливаючи на процеси їх трудової діяльності. Організаційні та соціально-