колеги з «управлінського цеху» підприємства діляться своїм досвідом та знаннями упереджуючи нерозуміння певних аспектів діяльності будь-яким учасником команди.

Роль соціального капіталу при формуванні управлінської команди полягає в розподілі ролей та обов'язків, які мають відповідати фізичним вимогам праці управлінця. Варто пам'ятати, що надто велика кількість задач (багатозадачність) відволікає від деталей потрібних для якісної роботи управлінця через існування залежності – понаднормове використання розумової праці особи призводить до її нижчої продуктивності. Результати дослідження, проведеного М. Віртанен [5], свідчать, що після тривалого робочого дня (понад 10 годин) існують негативні наслідки: погіршується обробка інформації, зниження продуктивності та творчих здібностей, біднішає лексичний запас та виникають когнітивні порушення. Опираючись на згадані результати при формуванні управлінської команди варто постійно переглядати питання розподілу обов'язків та задач між її учасниками, інколи доповнюючи її новими людьми на основі фізично-розумових норм управлінської праці.

В підсумку, можна стверджувати, що врахування принципів соціального капіталу в процесах формування управлінських команд допомагає уникнути неефективного підходу до підбору учасників, стимулює різноманітність поглядів і сприяє генеруванню нових ідей, створенні умов для обміну досвідом і знаннями між членами команди, прийнятті ефективних рішень. Особливої ваги набувають заходи спрямовані на покращення взаємодії в команді, серед яких створення неформального простору для спілкування, оптимальний розподіл ролей і обов'язків, що враховує фізичні та інтелектуальні ресурси учасників. Підтримка балансу між навантаженням, постійний перегляд задач і впровадження критичного підходу до прийняття рішень забезпечують злагоджену роботу управлінської команди, її адаптивність і готовність до змін.

Список використаних джерел

1. Ленсіоні Патрік. Перевага. У чому сила корпоративної культури / пер. Олена Ломакіна. Київ: Наш формат, 2017. 224 с.

2. To build trust with employees, be consistent. *Strategy+business*. URL: https://www.strategy-business.com/article/To-build-trust-with-employees-be-consistent (дата звернення 06.12.2024).

3. Геффернен М. Невимірне. Великий вплив маленьких змін. Харків: Віват, 2018.128 с.

4. Thomas Malone on Building Smarter Teams. *Strategy+business*. URL: https://www.strategy-business.com/article/00257 (дата звернення 06.12.2024).

5. Long Working Hours and Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis / M. Virtanen et al. *American Journal of Epidemiology*. 2012. Vol. 176, no. 7. P. 586–596. https://doi.org/10.1093/aje/kws139.

ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Плотніченко С. Р.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного
Федотов Р. С.
Студент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

Ділов арепутація установ публічног оуправління та підприємств є важливим нематеріальним активом, що визначаєефективність їх функціонування. У сучасному глобалізованому середовищі формування позитивного іміджу відіграє ключову роль у

забезпеченн істалогорозвитку економіки та підвищенні довіри громадян до органів влади [1, с. 15]. Ділова репутація є однією з ключових характеристик, яка забезпечує ефективність діяльності органів публічного управління та менеджменту. У сучасних умовах, коли суспільство вимагає від державних інституцій прозорості, відповідальності та професіоналізму, значення ділової репутації зростає. Її формування впливає на рівень довіри громадян, партнерські відносини з бізнесом і міжнародними організаціями, а також на якість державного управління загалом.

Сутність ділової репутації– це виявлення організації або особи, яке формується на основі оцінки їх діяльності, виконання обов'язків та етичності поведінки. До системи публічного управління входять:

- здатність забезпечувати суспільні інтереси;
- ефективність реалізації державної політики;
- прозорість у прийнятті рішення;
- відповідальність за помилки та досягнення.

Вплив ділової репутації на публічне управління

1. Довіра громадян:

Висока ділова репутація сприяє зміцненню довіри між державою та суспільством. Це, у свою чергу, забезпечує рівень співпраці громадян з органами влади.

2. Ефективність управління:

Організації з позитивною репутацією залучають до співпраці висококваліфікованих спеціалістів і легше реалізують проекти, які потребують підтримки громадськості.

3. Міжнародний імідж:

Ділова репутація впливає на сприйняття держави на міжнародній арені, сприяючи залученню інвестицій і зміцненню дипломатичних відносин.

Фактори формування ділової репутації

- Прозорість діяльності. Відкритість у фінансових і політичних питаннях, публікація звітів та доступ до інформації.
- Професіоналізм і компетентність. Систематичне підвищення кваліфікації персоналу та відповідність сучасним викликам.
- Етичність. Впровадження антикорупційних програм і збереження моральних принципів у роботі.
- Зворотний зв'язок із громадянами. Створення каналів комунікації для врахування думок і запитів громадськості[3, с. 26].

При важливості ділової репутації система публічного управління стикається з низькими викликами:

- Низький рівень прозорості в багатьох сферах діяльності.
- Корупційні ризики, які суттєво підривають довіру до державних інституцій.
- Відсутність сучасних механізмів оцінки ефективності роботи органів влади.

Шляхи покращення ділової репутації

1. Інституційні реформи: Створення умов для більшої автономії та відповідальності державних установ.

2. Цифровізація процесів: Використання технологій для забезпечення прозорості та зменшення людського фактору у прийнятих рішеннях.

3. Освіта та підготовка кадрів: Інвестиції в навчання та розвиток персоналу.

4. Комунікаційні стратегії: Впровадження регулярних комунікацій з громадськістю, зокрема через соціальні мережі, публікацію звітів та організацію публічних заходів.

Дослідження свідчать, що репутаційний капітал безпосередньо пов'язаний з прозорістюдіяльності, якістюнаданняпослуг, а також дотриманням принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Для успішного управління діловою репутацією необхідно враховувати такі аспекти:

1. Прозорість діяльності. Впровадження відкритих даних і звітності забезпечує не лише доступ до інформації, але й формує громадський контроль. Наприклад, онлайн-платформи для відстеження бюджетних витрат дозволяють громадянам перевіряти ефективність використання державних коштів [2, с. 48].

2. Якість адміністративних послуг. Згідно з дослідженнями, рівень задоволеності громадян якістю послуг є важливим індикатором успішного функціонування органів публічного управління

3. Дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності: Реалізація соціальних проєктів, таких як екологічні ініціативи чи підтримка вразливих верств населення, сприяє формуванню довіри громадськості. Наприклад, державні органи, які організовують волонтерські акції або сприяють зеленим інноваціям, отримують додаткові позитивні відгуки.

4. Роль цифрових технологій.

Сучасні виклики, пов'язані з глобалізацією і розвитком медіа, зумовлюють необхідність впровадження репутаційного менеджменту в онлайн-середовищі. Аналізсоціальних мереж і робота з кризовими ситуаціями, такими як негативні відгуки, стають важливими інструментами управління.

Підходи до оцінки репутації.

Для оцінки репутаційного капіталу широко використовуються соціологічні опитування, моніторинг ЗМІ та аналіз активності в соціальних мережах. Важливо, щоборганізації систематично працювали над покращеннямсвогоіміджу та враховуваливпливсучаснихцифровихтехнологій на репутаційніризики.

Отже, формування позитивної ділової репутації є важливим інструментом підвищення ефективності публічного управління. Удосконалення методів управління репутацією сприятиме зміцненню довіри громадян, що в довгостроковій перспектив ізабезпечить сталий розвиток суспільства [4, с. 579].

Список використанихджерел

1. Сидоренко Н. В. Управління репутацією в умовах цифровізації. *ЕкономікаУкраїни*. 2022.

2. Петров О. І. Репутаційні ризики: виклики та можливості. *Журнал публічногоуправління*. 2023.

3. Шевченко А. А. Корпоративна соціальна відповідальність у публічному секторі. Київ: Наукова думка, 2021.

4. Plotnichenko S., Kitsa T., Rosłoń D., Pasichnyi R., Rudyk O. & Oliinyk N. (2024). Systemic Risks of Financial Management in the International Projects: Global Investments and Financial Management as a Component of National Security. *Economic Affairs*. 2024. Vol. 69(1). P. 579-591.