

У молодіжному середовищі виник своєрідний духовно-ідейний вакуум, пов'язаний з кризою колишньої системи соціальних цінностей і виникненням рис нової соціально-духовної парадигми та відродження національної ментальності. Відсутність соціального ідеалу і втрата минулих стимулів не тільки породжують духовну апатію, а й підсилюють напруження в пошуку життєвих цінностей як стрижня культури особистості.

Найбільш характерні для неї функції: соціалізаційна, відтворююча, трансляційна, інноваційна. Соціалізаційна – означає, що молодь в своєму соціальному розвитку проходить включення в суспільство, його соціальну структуру, тобто соціалізується. Також молоді властива і функція відтворююча, тобто постійне відтворення виробництва і споживання матеріальних благ, робочої сили і виробничих відносин. Молодь здійснює також і трансляційну функцію, тобто засвоєння і передача, поширення знань, досягнень навичок, досвіду старшого покоління. Одночасно молоді люди перетворюють цей досвід, вносять в нього нові особливості, які не існували раніше, а які виникли у змінених соціально-економічних, політичних, соціокультурних умовах, тобто здійснюють інноваційну функцію[1].

Молодь – це обличчя держави, це сила і міць держави. Молодь – це імунітет держави! Тому для того, щоб наше майбутнє покоління жило в сильній, розвинутій, незалежній державі, потрібно підтримувати цей імунітет! Молодь знаходячись в стадії дозрівання і свого соціального становлення схильна до маніпулювань та навіювань, тому важливо не допустити жодних маніпулювань з боку пропаганди алкоголю, наркотиків тютюнопаління, вільного статевого життя, яке нам диктують сучасні умови та зарубіжні фільми[3].

Держава повинна дбати про нашу молодь, зробити її сильною, наголосивши про власну роль кожної молодої людини у формуванні щасливого майбутнього!

Ми повинні створити для нашої молоді таку соціальну програму, при якій, вона б залишалася сильною, здоровою і задоволеною!!!

#### Література

1. Кравченко А. И. Социология / Кравченко А. И. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М. Издательский центр «Академия», 2002.
2. Павловский В. В. Ювентология / Павловский В. В. Проект интегративной науки о молодежи. – М.: Академический Проект, 2001.
3. Про становище молоді в Україні. Щорічна доповідь президента України Кабінету Міністрів та Верховній Раді України / [з матеріалів доповіді президента України Кабінету Міністрів та Верховній Раді України]. – К.: Грані-Т, 2007.

### **ПРОБЛЕМИ ІМІДЖУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

*Даценко А. О. (м. Полтава)*

Після проголошення незалежності в Україні було докладено чимало зусиль для формування системи державної служби, підняття її авторитету, але проблеми репутації державного службовця, іміджу державної служби ще залишаються. У січні 2010 року було схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України, що повинно поліпшити роботу державних службовців із громадянами, що звичайно привертає увагу до виконавчої влади та суттєво підвищує вимоги до іміджевих програм. В основі покращення іміджу державної служби лежить підвищення рівня професіоналізму державних службовців. Виховання нового високопрофесійного, високоморального, достатньо мотивованого покоління державних службовців є ефективним засобом подолання негативного сприйняття державної влади населенням, формування високого ступеня довіри до

державної служби та її позитивного іміджу. Необхідно звернути увагу на гендерну політику, оскільки країни Європи вже давно приділяють цьому велику увагу, і, на жаль, Україна на даному етапі дає не найкращі показники з цього питання. Для досягнення поставленої мети необхідно здійснити наступний комплекс заходів:

1. комплексна професіоналізація державних службовців;
2. стимулювання та мотивація державних службовців щодо підвищення рівня професіоналізму;
3. формування дієвої законодавчої та нормативно-правової бази стосовно функцій, прав та обов'язків державних службовців;
4. формування та реалізація ефективної кадрової політики, яка повинна забезпечити управління професійним розвитком службовців на всіх етапах кадрової роботи;
5. надання етичним нормам в державній службі правового статусу, що сприяло б переорієнтації відношення чиновників до громадян та гармонізації їх відносин (прийняття Кодексу поведінки державних службовців України);
6. застосування принципів комплексного та системного підходу до вирішення проблемних питань державного управління.

#### Література

1. Указ Президента України "Про підвищення ефективності системи державної служби" №208 від 11 лютого 2000р.
2. Проект концепції Закону України «Про Основні засади державної комунікативної політики»

### **ФАКТОРИ (ЧИННИКИ) ВПЛИВУ НА ВИБІР СТИЛЮ КЕРУВАННЯ МЕНЕДЖЕРА**

*Доронін В.Г. (м. Полтава)*

В ході дослідження було виявлено чинники за класифікаційними ознаками, які впливають на поведінку керівника і формують стилі керівництва. Виділено три стадії розвитку колективу і обґрунтовано, як керівник змінює стиль роботи залежно від стадії розвитку. Встановлено, що чинники, які впливають на формування стилів керівництва, поділяються за класифікаційними ознаками, окрім поділу їх на суб'єктивні та об'єктивні. Взаємодію керівника з підлеглими потрібно розглядати як динамічний процес, що впливає із стадій розвитку колективу. Оскільки управлінець, коли здійснює керівну діяльність, досягає мети функціонування організації, то і чинники, які впливають на обрані стилі керівництва, пов'язані з реалізацією цілей організації.

Поняття чинник (від лат. factor – роблячий, виробляючий) – причина, рушійна сила якого-небудь процесу, явища, яка визначає його характер або окремі риси; істотна обставина в будь-якому процесі, явищі; змінна величина, яка за припущенням впливає на результати експерименту [1]. Під чинниками розуміють сукупність аргументів, причин, мотивів, спонук, що зумовлюють певну поведінку керівника [2].

На підставі аналізування літератури та дослідження взаємодії між керівниками та підлеглими запропоновано класифікацію чинників, що впливають на вибір стилю керівництва організацією (табл. 1). Чинників є доволі багато, усі вони взаємозалежні, доповнюють один одного, а іноді і суперечать один одному. Стиль менеджера має багато в чому властиві йому індивідуальні особливості (риси суб'єктивності), які варто розділити на дві класифікаційні ознаки: індивідуально-психологічні риси керівників і ділові якості керівників. До чинників, які