

відносин в Україні проблема побудови ефективної системи інвестиційного планування на підприємствах є однією з найактуальніших, а її вирішення повинне сприяти забезпеченню та закріпленню позитивних тенденцій розвитку підприємств, закладенню підвалин для подальшого економічного зростання вітчизняної промисловості. Разом з тим, вищенаведені положення потребують проведення подальших досліджень та вдосконалення.

Література

1. Болюх М. А. *Економічний аналіз: навч. посібник* / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатов та ін; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. КНЕУ, 2003. – 556 с.
2. Здреник В.С. *Сутність і необхідність інвестиційного планування на підприємстві* / В.С. Здреник // *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації: збірник наукових праць НАСOA*. – К.: Інформ.-аналіт. агенство. – 2015. – Випуск 2 (15). – С. 58-63.
3. Козаченко Г.В. *Управління інвестиціями на підприємстві* / Г.В. Козаченко, О.М. Антіпов, О.М. Ляшенко, Г.І. Дібніс— К.: Лібра, 2010. — 368 с.

Боднар Володимир

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Островецьких В.М.)

НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДІЮ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗМІН

Основними причинами, існування яких зумовлює пасивність колективу щодо реалізації змін можна звести до наступних:

1. Працівники вважають нововведення довгостроковою інвестицією, однак вони завантажені терміновими заходами, що об'єктивно не дозволяє їм займатися реалізацією змін. У цьому напрямку працівники організації можуть вважати, що нововведення є цікавими і корисними для організації, однак у них немає на це часу.

2. Працівники не отримали належної підтримки. інструментів чи системи навчання щодо реалізації нового процесу чи діяльності.

3. Працівники можуть вважати запропоновані нововведення т. зв. факультативними завданнями, оскільки за невиконання яких не передбачаються адміністративні стягнення.

4. Нова діяльність йде врозріз із основними положеннями існуючої організаційної культури організації.

5. Якщо зміни торкаються між особистих відносин в колективі, працівники можуть не знати раціональних методів їх вирішення, оскільки володіють лише професійними знаннями.

6. Працівники не бачать прозорої необхідності у змінах, оскільки не існує тиску з боку п'яти конкурентних сил за Портером.

7. Працівники розглядають нову діяльність як запасний варіант виконання своїх функціональних обов'язків та планують використати його лише при певних умовах.

8. Працівники розуміють суть змін та бачать необхідність їх реалізації, однак не мають достатньо навиків та вмінь щодо їх реалізації.

Д.Хайят на практиці активно займаючись перетвореннями в організаціях виявив, що основною причиною невдалих змін є те, що менеджери, як правило, керують трансформацією організації в цілому, а не її конкретних працівників. З метою недопущення організаційних невдач, він запропонував модель ADKAR, яка була розроблена на основі вдалих проектів змін більш ніж 700 компаній світу. Ця модель дозволяє:

- визначити причини невдалих змін;
- визначити кроки підвищення ефективності змін;
- діагностувати опір персоналу;
- розробити план розвитку для окремих працівників.

Логіка використання моделі полягає в тому, що зміни повинні реалізуватися одночасно за двома напрямками – бізнес і працівники.

Впровадження змін повинно містити наступні стадії:

- визначення потреби бізнесу у змінах і можливостей їх реалізації;
- визначення цілей змін і розробка їх реалізації
- реалізація проекту змін;
- підтримка зміненого стану.

Зміна працівників, насамперед, передбачає зміну їх поведінки і поглядів через:

- усвідомлення необхідності змін;

- бажання підтримати зміни та брати в них участь;
- отримання знань яким чином здійснювати зміни та яким повинен бути результат;
- здатності щодо впровадження змін;
- здатності закріпити зміни.

Ця модель є універсальною, тому може застосовуватися при різних життєвих ситуаціях. Наприклад, коли людина починає усвідомлювати проблему, вона потрапляє у фокус її уваги і це, по суті, є першим кроком до її вирішення. В процесі аналізу проблеми визначається її важливість, розуміння необхідності змінюватися. Для цього необхідно вивчити причини, фактори і симптоми виникнення проблеми та отримати нові знання. Нові знання можуть продемонструвати необхідність набуття нових навичок. Однак, навіть коли людина набула нової моделі поведінки, існує спокуса повернути до минулої моделі поведінки. Тому необхідним є закріплення навичок з метою перетворення їх у звичку.

В організаціях цю модель можна застосовувати, визначивши на якому із п'яти етапів знаходиться працівник і яка саме допомога йому є необхідною.

Література

1. Адизес Ицхак К. *Управляя изменениями/ Ицхак К. Адизес* Издательство: Питер, 2008 . - 224 с.
2. Дэн С. Козн *Суть перемен. Путеводитель. Инструменты и тактика руководствапреобразованиями в компании/ Дэн С. Козн. - Пер. з англ. Е. Пестерева. – Изд-во: Олимп-Бизнес, 2006*
3. Камерон Э. *Управление изменениями / Камерон Э., Грин М.. - М.: Издательство "Добрая книга", 2006.-360 с.*

Бородатий Олександр

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

КОМПЕТЕНЦІЇ СТУДЕНТА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Диплом про вищу освіту не гарантує роботодавцю досконалих знань та вмінь претендента на посаду. Часто молоді люди не можуть отримати

гідне місце роботи через відсутність професійних навиків, надто високі амбіції, перенасичення ринку праці фахівцями управлінського профілю та ін. Звідси впливає важливість побудови базових компетенцій випускника вищого навчального закладу, що дасть змогу зрозуміти, якими якостями володіє сучасний студент і чи зможе в майбутньому зацікавити роботодавця.

Метою дослідження є визначення компетенцій, які потрібні студентам вищих навчальних закладів.

Єдиного підходу щодо трактування компетенції немає. Наприклад, компетенція – це комплексний феномен, сукупність взаємопов'язаних смислових орієнтацій, знань, умінь, навичок і досвіду діяльності, вивчення яких необхідне для того, щоб особисто виконувати соціально важливу продуктивну діяльність стосовно реальних об'єктів [1, с. 9]. Компетенція – це готовність людини до мобілізації знань, умінь, зовнішніх ресурсів для ефективної діяльності в конкретній життєвій ситуації [4]. Функції компетенцій відображають потребу в підготовці молоді, є умовою реалізації особистих смислів навчання; охоплюють реальні об'єкти навколишньої дійсності для цілеспрямованого застосування знань, навичок та вмінь діяльності; формують досвід предметної діяльності студента; наявні у різних навчальних дисциплінах і освітніх галузях. Компетенції студента можна поділити на: комунікативні, інформаційні, особистого вдосконалення, загальнокультурні, соціально-трудова й кваліфікаційні.

Як стверджують О. Дяків та С. Прохоровська, «...комунікативні компетенції передбачають оволодіння складними комунікативними навичками та вміннями, формування адекватних умінь у нових соціальних структурах, засвоєння знань про культурні норми і стандарти у спілкуванні, звичаї, традиції, етикет у сфері спілкування, необхідність дотримання пристойності, вихованість, орієнтацію в засобах комунікації» [2, с.54]. До них слід віднести: 1) уміння висловлювати свою думку письмово й усно, заповняти анкети, складати та оформляти заяви, резюме, листи, документи; 2) знання іноземних мов і вміння використовувати їх, щоби презентувати себе, групу чи університет на міжнародних конференціях, або в особистому спілкуванні; 3) уміти поводити себе з довколишніми, пов'язане з цим уміння слухати, прислухатися до думок інших; 4) наявність ораторських здібностей,