

позитивні, усвідомлені, ціннісно збудовані стратегії свого особистісного, професійного розвитку, діяльної участі в розвитку суспільства.

Отже, коучинг має важливе значення для розвитку «конкурентного потенціалу» тому, що мобілізує внутрішній потенціал, розвиває необхідні можливості й навички, сприяє освоєнню передових стратегій, дає змогу отримати результати через високу мотивацію до праці, розкриття креативних ресурсів та підвищення відповідальності за результат.

Бібліографія

1. Уитмор Дж. Коучинг високої ефективності / Дж. Уитмор. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2008. – 168 с.
2. Уитмор Дж. Coaching новый стиль менеджмента и управления персоналом: практ. пособие/Дж. Уитмор. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 168 с.
3. Ефективність коучинга. [Електронний ресурс ресурс]. – Режим доступу:<http://www.icfrussia.ru/nuzhen-kouching/preimushhestva-ispolzovaniya-kouchinga>.

Юрій ЧАЙКІВСЬКИЙ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

УПРАВЛІННЯ ЗМІСТОМ РОБІТ ЯК СКЛАДОВА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УСТАНОВІ

Організація роботи будь-якої організації, підприємства, установи неможлива без управління змістом робіт, яке пронизує безпосередньо як саме управління, так і всі сфери життєдіяльності організації. Важливим елементом при цьому є чітке визначення стратегії організації та стратегії адміністративної діяльності.

Управління змістом робіт організації – це система стратегічних інтегрованих підходів щодо ефективного функціонування організації та системи її управління, які націлені на досягнення місії і цілей організації, забезпечують можливість ефективної діяльності організації та результативної роботи її працівників. [1, с.12]

Основою управління змістом робіт організації є стратегічна орієнтація організаційної та управлінської діяльності. Зокрема, управління змістом робіт сфері маркетингу, реклами, просування свого продукту (товару чи послуги) на ринок є дуже важливим елементом у діяльності організації.

Сьогодні питання організації змісту робіт є досить актуальним і через посилення конкурентної боротьби, так як основою конкурентної

боротьби є нововведення, якість, гнучкість. Сюди ж можна і віднести ефективність роботи персоналу. Навіть добре забезпечена організація, підприємство, яке володіє достатньою кількістю фінансових ресурсів, але не займається плануванням діяльності організації і персоналу, в кінцевому підсумку буде програвати організації, що приділяє достатньо уваги управлінню змістом робіт.

Враховуючи специфічні економічні, соціальні та суспільно-політичні процеси, що відбуваються на сучасному етапі в Україні, зокрема відсутність політичної стабільності, чітких соціальних, економічних механізмів регуляції діяльності організацій та стимулювання праці працівників, відсутність стабільності і впевненості у майбутньому в людей зумовлюють підвищений інтерес управлінців до питання управління змістом робіт. Такий стан справ у зовнішньому середовищі діяльності організації для її працівників означає постійну напруженість, зниження ефективності праці. Саме в такому випадку, працівнику потрібне бачення і усвідомлення цілі. Маючи чіткий план дій і мету, людина не лише досягне успіху як індивід, але і принесе значну користь підприємству чи своїй організації.

Позитивною тенденцією є впровадження нових інформаційних та освітніх технологій, які враховують психологічні особливості окремих індивідів, а також покращення взаємовідносин між людьми в організаціях. Такі відносини стають більш конструктивними, професійними, виваженими. Внаслідок цього управління змістом робіт в туристичній організації в цілому, і у її окремих структурних підрозділах зокрема, значно полегшується.

Саме на основі впровадження інноваційних інформаційно-комунікативних технологій, нових засобів забезпечення процесу надання туристичних послуг, активного використання інструментів стратегічного та бізнес-планування діяльності, тобто, удосконалення процедур управління змістом робіт, на шляху до виконання цілей організація отримує ряд важливих моментів, зокрема: задокументовані права та обов'язки працівників конкретно визначених посад; допомогу у визначенні очікувань від якості роботи; забезпечення структури комунікацій між персоналом організації; об'єднання особистих цілей та очікувань від якості роботи працівників та цілей організації.

Однією з обов'язкових умов управління змістом робіт є розгляд трудової діяльності працівників організації, як системи, що в свою чергу характеризується сукупністю елементів та їх стійкими взаємозв'язками, змістом функціонування окремих елементів, а також характером їхнього розвитку, що досягається через організацію колективної праці по досягненню місії організації.

Слід наголосити, що управління змістом робіт в організаціях має визначені завдання, сукупність яких представлена таким чином: підвищення ефективності роботи організації за рахунок максимальної оптимізації праці персоналу; забезпечення розвитку культури організації, яка б була орієнтована на зміст робіт у цій організації; стимулювання мотивації праці персоналу; зменшення періоду адаптації до роботи і сприяння кар'єрному росту працівників; створення командного духу, корпоративних взаємовідносин між адміністративним персоналом та іншими працівниками організації.

Усі ці завдання на рівні організації потрібно впроваджувати і адаптовувати до специфіки діяльності усіх її структурних підрозділів, а також до системи завдань і функцій менеджменту організації, таких як: планування, організація, регулювання, координація, аналіз і контроль, стимулювання, мотивація та ін.

Бібліографія

1. Велешук С.С. Управління змістом робіт /С.Велешук. – Тернопіль, ТНЕУ, 2008. – 97с.

Катерина ЧУДИНОВИЧ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

МІГРАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ

Неоднакові рівні соціально-економічного розвитку в країнах, локальні конфлікти, неспроможність знайти гідне місце роботи, лояльна імміграційна політика держав – обумовлюють безпрецедентне зростання рівня міграції трудових ресурсів.

Досить важливою складовою, що формує кількісні зміни населення, є такий демографічний показник як міграція.

В широкому розумінні, міграційні процеси – це процеси просторового переміщення людей між поселеннями, регіонами, країнами. У вузькому значенні, під ними розуміють сукупність переселень людей, пов'язаних зі зміною ними місця проживання на довготривалий строк, що спричиняє зміни територіального розміщення поселення.

Залежно від причин міграції бувають економічні, політичні, релігійні, гуманітарні, екологічні, воєнні. За терміном міграції поділяються на: постійні, сезонні, тимчасові. Залежно від характеру переміщення населення розрізняють зовнішні міграції (переміщення людей із країни у країну - еміграція, імміграція) та внутрішні (переселення людей всередині країни, здебільшого із села до міста, що посилює процес урбанізації).

Міграційні процеси впливають на природне відтворення населення