

статистичного супроводу реалізації стратегії регіонального розвитку; вдосконалення інформаційно-комунікаційної взаємодії Головного управління статистики у Тернопільській області із органами державної влади й органами місцевого самоврядування з питань статистичного супроводу реалізації регіональної стратегії розвитку; запровадження статистичного моніторингу стану реалізації регіональної стратегії розвитку Тернопільської області.

Література:

1. Долішній М. І. Регіональна політика на рубежі ХХ-ХХІ століть: нові пріоритети/ Долішній М.І. – К. : Наукова думка, 2006. – 512 с.

2. Політика регіонального розвитку в Україні: особливості та пріоритети : [аналітична доповідь] / [за ред . З. Варналія]. – К., 2005. – 62 с.

МАЦІЄВСЬКИЙ Ярослав

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри державного і муніципального управління Дракохруст Т.В.)

**ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЗАСІБ
ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЮ
ПІДСИСТЕМОЮ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Будь-яка діяльність, у тому числі управлінська, повинна бути спрямована на отримання конкретних результатів. Основними завданнями управлінців усіх рівнів є розроблення дієвих способів та прийомів впливу на працівників, взаємодії їх один з одним в колективі, вибір найоптимальніших управлінських важелів та створення механізмів впровадження їх у життя. Впровадження інноваційних технологій в управління соціально-психологічною підсистемою підприємств та організацій сьогодні є одною із основних завдань керівників та управлінців.

Вивченню даної проблеми присвячені роботи таких вітчизняних та зарубіжних авторів як Б.М.Андрушків, Л.І. Безтелесна О.М. Бородіна, В.Г. Галанець, В.М. Гриньова, Т.Г. Дудар, Й.С. Завадський, А.М. Колот, І.І.

Кравчук, О.Л. Попова, К.Г. Бланшар, П.Ф. Друкер, А. Маслоу, П. Херсі та інші.

Керівництво Державного підприємства «Чортківський комбінат хлібопродуктів» (далі - ДП «Чортківський ХХП») звикло до усталених методів управління та поки не бажають вдосконалюватись.

Прерогативою підприємства є забезпечення підвищення професійного рівня працівників підприємства. Розвиток новітніх технологій, науково-технічного прогресу стали причиною великих змін в трудовій діяльності працівників організацій. Їх запровадження зумовлює підвищення вимог до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, розширення повноважень на робочому місці. Тобто, сформований акцент в більшій мірі на підвищення професійної кваліфікації працівників та їх матеріального задоволення, що в кінцевому результаті підвищує ефективність діяльності підприємства загалом. Головними цілями менеджменту персоналу підприємства є: задоволення потреб підприємства в кадрах у відповідності до штатного розпису та професійно-кваліфікаційних характеристик посад; забезпечення спроможності персоналу реалізувати цілі і завдання, що постійно змінюються у відповідності до вимог і запитів оточення функціонування підприємства; узгодження інтересів та потреб працівників з вимогами організації та соціальними умовами, що нею забезпечуються.

Крім цього, на підприємстві зовсім недавно почали використовувати технології коучінгу, який є достатньо ефективним інноваційним інструментом у використанні на практиці професійного розвитку управлінського потенціалу підприємства.

Коучінг найбільш ефективним методом реалізації скритого професійного та ділового потенціалу людини (працівника). Особливо ефективним він стає за умови, коли працівник дійсно зацікавлений тим, як стимулювати своє кар'єрне зростання та розкриття особистісного потенціалу [1].

Але слід зазначити, що впровадження цього методу навчання серед рядових працівників підприємства не є економічно доцільним, так як він потребує суттєве вкладення коштів. В даному випадку функцію коуча, в певному його вигляді, виконують керівники (менеджери).

Для того, щоб коуч-менеджмент був ефективним, необхідно

дотримуватися наступних умов. По-перше, підлеглий має адекватно сприймати такий стиль взаємодії з ним. По-друге, коуч-менеджмент має «вписуватися» в характер праці підлеглого та управлінську культуру підприємства в цілому. Та по-третє, до такого стилю керування має бути готовий сам керівник. Саме третя умова у більшості випадків і є перепорою щодо використання коуч-менеджменту на підприємстві. Оскільки на практиці виявляється, що бажання керівництва підвищувати ефективність спільної праці за рахунок навчання інших більшому, ніж ти знаєш або можеш сам (що фактично і пропонує коучінг) є недостатнім.

ДП «Чортківський КХП» налічує в собі велику кількість обладнання, в тому числі обладнання зерноочисного відділення, обладнання для очистки зерна, вагове обладнання, зерносушарки, обладнання розмелювального відділення тощо. Тобто відбувається складний технологічний процес, де застосовується різноманітна техніка і потрібні відповідно і кваліфіковані працівники. На даний момент існує деякий дефіцит таких професій, віковий діапазон скорочується, переважно працюють люди вже середнього та старшого віку. Тому на підприємстві почали використовувати послуги фрілансерів. Сучасні фрілансери – це люди різноманітних професій, які наймаються на певний період виконати безпосередній проект чи завдання.

Таким чином, керівництво підприємства перестраховує себе від збою і порушення процесу виробництва. Але існування технології фрілансу має і певні загрози для кадрового потенціалу підприємства.

По-перше, висококваліфіковані працівники, які не завжди готові працювати у суворих рамках конторської роботи (графік роботи, обмеження щодо зовнішнього вигляду, нав'язування рішень вищого керівництва) можуть скористатися чудовою альтернативою постійній роботі з можливістю вільно заробляти, тобто стати на шлях фрілансера і покинути роботу на підприємстві. По-друге, діями найманих фрілансерів не керує патріотизм, відданість, принципи і лояльність по відношенню до підприємства, для них це просто тимчасова робота [2].

Одним з найбільшим простим, але ефективним засобом ефективного управління соціально-психологічною підсистемою ДП «Чортківський КХП» є вітання працівників із важливими для них датами, а саме: день народження, професійний день, одруження, народження

дітей тощо. Працівникам публічно дарують привітальні листівки та премії. Дані дії керівництва акцентують в працівників увагу на те, що вони є важливими для підприємства, їхні заслуги враховані та завжди пам'ятатимуть. Це в свою чергу створює позитивний клімат в колективі та відношенні до керівництва безпосередньо. Також в центральному холі знаходиться дошка пошани, де розміщуються фото працівників за певні заслуги. Це також несе в собі створення належної комунікації керівництва з підлеглими та навпаки. Працівники відчувають себе особливими, і відповідно виникає більший стимул до праці.

На підприємстві відбувається опір змінам - звичайна людська реакція. У такій ситуації працівники зосереджені на власних інтересах і лише частково звертають увагу на загальні цілі підприємства. Важливо зауважити, що люди чинять спротив не змінам, як таким, а непевності у їх доцільності та невизначеності результатів. Такому опору легше запобігти, ніж його усунути. Тому дуже важливо пояснити робітникам, чому запроваджуються зміни і як вони вплинуть на них. Опір змінам часто виникає, коли працівники по-різному оцінюють можливі втрати і вигоди. Для того, щоб зміни були сприйняті доброзичливо, люди повинні знати, що саме конкретна інновація означатиме для кожного персонально і для підприємства в цілому [3, с.123-124].

Ще однією причиною є недостатнє фінансування впровадження інноваційних технологій в управління соціально-психологічною підсистемою ДП «Чортківський КХП». Так як це підприємство засноване на державній власності і належить до сфери управління Державного агентства резерву України, потрібно чітко вказувати цільове призначення коштів. Безпосереднє виділення цих коштів з бюджету може займати тривалий час.

. Процес впровадження інноваційних технологій в управління соціально-психологічною підсистемою підприємства буде досить важким та довготривалим. Звичайно, певні кроки зроблені для подальшого вдосконалення управління соціально-психологічною підсистемою підприємства на основі застосування інноваційних технологій, проте цього недостатньо.

Література:

1. Алехина О.Е. Стимулювання розвитку працівників організації. /

Управління персоналом. – 2012. - № 1. – стр. 50-52.

2. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень.—№ 5.—С. 36-70

3. Монастирський, Г. Л. Теорія організації: підручник / Г. Л. Монастирський. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 288 с.

МЕДВЕДЄВ Юрій

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри державного і
муніципального управління Монастирський Г.Л.)

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ

Управлінська діяльність в організації визначається як адміністрування. Адміністрування, читаємо в енциклопедичному словнику, —це управлінська діяльність керівників і органів управління, яка здійснюється здебільшого через накази, розпорядження.

Схоже визначення дає Велика енциклопедія. Вона визначає адміністрування як: 1) управління; 2) формально-бюрократичне управління, що здійснюється лише через накази і розпорядження, командування, ігнорування ролі народу в управлінні. Як бачимо, дане визначення поняття як «управління» зосереджує увагу на засобах його реалізації: наказ, розпорядження. Разом з тим, воно представлено у двох визначеннях – позитивному і негативному: Більше, того, саме негативний варіант визначений чіткіше. Він наголошує на тому, що управління як адміністрування характеризує формалізм у реалізації цього складного виду діяльності, який проявляється в ігноруванні думки, волі, почуттів тих, чиєю працею здійснюється управління. Саме тому адміністративний підхід до управління охарактеризовано як формально-бюрократичний, як командування, тобто як односторонній процес спрямування діяльності іншої сторони з допомогою бюрократичних засобів.

Для того, щоб раціонально управляти організацією в цілому,