

невдоволення співробітників існуючим станом; падіння показників ефективності організації. До зовнішніх чинників можна віднести: економічну ситуацію; державне регулювання; соціально-культурні компоненти; зміни законів та інших регуляторів; рівень конкуренції; купівельну спроможність населення.

За рівнями організаційного управління, персонал організації розділяють на три типи: окрему особу - індивід, зміни проявляються у вигляді індивідуальної реакції особи на очікувані нововведення або на неочікувані ситуації; групу осіб - команду, персонал організації в цілому - колектив. В сучасних організаціях більшість працівників є структурно об'єднаними у групи або команди, які також відповідним чином формують спільну реакцію на зміни. Третій тип – колектив, якщо відбуваються організаційні зміни, наслідки яких змінюють внутрішнє і зовнішнє середовище функціонування організації, існуючі комунікативні системи, графіки роботи, децентралізують впливи, змінюють методи менеджменту, технологічні процеси, організаційну структуру, то такі зміни впливають на весь персонал, а результати організаційних змін часто виходять за межі очікувань з причин неадекватної реакції у вигляді різних за інтенсивністю і формами протидіяти змінам цілого колективу.

Важливо наголосити на тому, що зміни можуть бути заздалегідь спланованими, а інші є нічим іншим як реакція на неочікувані і непередбачені події. Таким чином, можна виділити два основні види організаційних змін – планові (стратегічні) та ситуаційні (динамічні).

У процесі впровадження змін керівникові варто обрати відповідну тактику, яка би сприяла змінам, знижувала рівень опору змінами. Керівник може обрати один із таких стилів управління опором змінам:

1. Конкурентний стиль – базується на наполегливості, створенні своїх прав. 2. Стиль самоусунення – проявляється в тому, що керівництво демонструє низьку наполегливість і водночас прагне до пошуку шляхів співробітництва з незгодними членами організації. 3. Стиль компромісу – передбачає помірковані наполягання керівництва щодо виконання його підходів до управління змінами.

Психологічна компетентність керівників для проведення змін та подолання опору передбачає: знання для самооцінювання і вдосконалення особистості; комплекс знань і навичок для спілкування з людьми; педагогічну компетентність, пов'язану з реалізацією функцій

вихователя підлеглих; знання психологічних закономірностей життєдіяльності колективів для оцінювання міжособових і групових стосунків, для їх гармонізації; спроможність будувати ділові відносини; здатність регулювати психологічний клімат.

Тактика поведінки менеджера під час впровадження змін повинна охоплювати:

- створення та передачу інформації;
- залучення працівників до розроблення та прийняття рішень;
- полегшення та підтримка;
- переговори;
- кооптація (для специфічних ситуацій);
- маневрування (у ситуаціях, де приймається інша тактика);
- примус (необхідні швидкість і жорстке застосування влади).

Отже, управління поведінкою персоналу повинно забезпечуватися врахуванням інтересів працівників, пропагандою пріоритету нематеріальних цінностей, залученням підлеглих до колективної творчої роботи, створення творчих команд, розвитку у колективі клімату довіри, орієнтації на цінності організаційної культури, опанування технологій впливу на емоції людей...

**Файко Світлана**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Коцур А.С.)

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ**

Економічно активне населення є основним ресурсом економічного розвитку держави. Кількісні та якісні характеристики економічно активного населення формують трудовий потенціал країни. Сучасні виклики, що стоять на шляху економічного розвитку країни потребують значних зусиль з боку держави, щодо забезпечення економіки необхідною кількістю та якістю робочої сили. Економічно активне населення – це особи у віці від 15 до 70 років, котрі можуть та бажають приймати участь в економічній діяльності держави.

Загалом виділяють дві класифікації населення: традиційна, що

виділяє працездатне та непрацездатне населення; згідно методології Міжнародної Організації Праці – економічно активне населення, економічно неактивне населення, особи молодші й старші економічно активного віку. До економічно неактивного населення відносять осіб у віці від 15 до 70 років котрі з різних причин не можуть або не бажають брати участь в економічному житті країни.

Перш за все до цих осіб слід віднести інвалідів I та II групи. Інваліди III групи вважаються працездатними тому відносяться до економічно активного населення. Окрім інвалідів I-II групи до економічно неактивного населення відносяться особи, котрі: навчаються на денні формі навчання, здійснюють догляд за членами сім'ї, займаються веденням особистого господарства, не мають потреби працювати, пенсіонери.

Економічно активне населення на відмінну від працездатного населення є набагато ширшою категорією.

По-перше, працездатне населення обмежено віком від 16 до 60 років, а економічно активне від 15 до 70 років. Вікові межі працездатного населення встановлені на законодавчому рівні: 16 років – це вік працівників з якого дозволено приймати на роботу, 60 – це пенсійний вік для чоловіків та жінок в Україні. Вікові межі економічно активного населення встановлені Міжнародною Організацією Праці застосовуються для визначення чисельності даного показника у всіх країнах не зважаючи на національне законодавство. Якраз з метою оцінки та порівняння кількісних характеристик економічно активного населення і застосовуються його універсальні значення. Вважається що до 15 років організм людини формується, фізично укріплюється, людина навчається, а з 15 років може приступати до здійснення трудової діяльності. Верхня межа у 70 років встановлена з огляду на загальну тривалість життя людей. У різних країнах вона є різною, в розвинутих країнах вона більша у країнах, о розвиваються – менша. Однак, загальноприйнятим є вік у 70 років, до якого людина може повноцінно виконувати трудову діяльність. У деяких країнах таких як Японія та Данія уже на законодавчому рівні встановлено пенсійний вік 70 років, ще ряд країн таких як Німеччина, Швеція та ін., в яких пенсійний вік наближений до цього значення.

По-друге, працездатне населення не враховує такий важливий

чинник як бажання здійснювати трудову діяльність. Цей показник фіксує наявну кількість громадян, що можуть бути залученні у процес праці. Економічно активне населення враховує також бажання здійснювати економічну діяльність. У разі відсутності такого бажання чи потреби такі особи кваліфікуються як економічно неактивне населення.

Загалом економічно активне населення поділяється на зайняте та безробітне. До зайнятого відносяться усі особи, що здійснюють трудову діяльність як найманні працівники та роботодавці, само зайняті, а також особи залученні до введення домашнього підсобного господарства з метою отримання прибутку. До безробітного економічно активного населення відносяться особи відповідного віку, котрі одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи, шукають роботу, готові приступити до виконання трудових обов'язків впродовж двох тижнів.

З огляду на статистичні дані, можемо констатувати, що рівень безробіття за методологією МОП та рівень зареєстрованого безробіття в Україні на основі даних Центру зайнятості значно відрізняються. Це пов'язано з тим, що рівень зареєстрованого безробіття визначається чисельністю осіб котрим надано статус безробітного. Надання цього статусу регламентовано чинним законодавством, що виписане таким чином, щоб зменшити чисельність таких осіб з метою не надання їм грошової допомоги у зв'язку з безробіттям.

Підсумовуючи, доцільно зазначити, що економічно активне населення є статистичним показником, запропонований МОП для всебічного аналізу кількісних характеристик трудових ресурсів в країні, з метою можливості їх порівняння іншими країнами.

#### *Література*

1. Бандур С. І. *Трудовий потенціал України: проблеми формування, загрози та пріоритети розвитку* / С. І. Бандур, О. І. Цимбал // *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект* : сб. науч. тр. – Донецк : ДонНУ, 2008. – Ч. II. – С. 456-459.

2. Грішнова О. А. *Людський розвиток : навч. посіб.* / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

3. Заяць Т. А. *Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку* / Т. А. Заяць,

В. Л. Жаховська. – К. : Фенікс, 2008. – 312 с.

4. Качан Є. П. *Регіональні аспекти соціальної політики формування і збереження трудового потенціалу. Управління розвитком* / Є. П. Качан, А. С. Коцур ; зав. ред. Сєдова Л. М. – Харків : ХНЕУ, 2006. – № 3. – С. 89 – 91.

5. Лібанова Е. М. *Соціальні аспекти економічного зростання в Україні // Україна на порозі XXI століття: уроки реформ та стратегія розвитку* – К.: НТУУ КПІ, 2008. - С. 64–78.

6. Макарова О. В. *Демографічна політика: сучасні реалії та перспективи* / О. В. Макарова // *Демографія та соціальна економіка.* – 2007. – № 1. – С. 3–11.

**Федик Зоряна**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

#### **ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Підвищення інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства є залежним від стану його корпоративних ресурсів (а саме, майнового та фінансового капіталу, кваліфікації персоналу, використання інформаційних та технологічних ресурсів, технологічного устаткування, правової власності), що у поєднанні з його підприємницькими можливостями, відповідно до яких гарантується забезпечення процесу найбільш ефективного їх використання, забезпечує стабільність функціонування, спрямовує до динамічного науково-технічного і соціального розвитку, що у свою чергу забезпечує запобігання впливу негативних внутрішніх і зовнішніх факторів у забезпеченні конкурентоспроможності продукції.

Вітчизняний досвід ведення підприємницької діяльності свідчить, що в період економічних депресій та криз інвестиційно-інноваційна політика підприємств, яка спрямована на активізацію товаровиробників у процесі залучення досягнень науково-технічного прогресу, дозволяє швидше і з меншими витратами подолати наслідки дестабілізації економіки і впевненіше просуватися вперед в своєму розвитку. Методи, що

застосовуються підприємствами у процесі ведення господарської діяльності з метою підвищення інвестиційно-інноваційного потенціалу неоднорідні за характером дії на внутрішні економічні процеси підприємницького середовища.

Серед основних з них можна виділити дії, спрямовані:

– по-перше, на скорочення витрат підприємства (впровадження ресурсозберігаючих технологій у виробничому процесі, заміна устаткування на більш новітнє та продуктивне),

– по-друге, на розширення і заміну номенклатури продукції, що виробляється (моніторинг потреб споживачів, перепрофілювання виробництва на випуск більш конкурентоспроможної продукції, модернізація обладнання та устаткування, випуск нових видів товарів),

– по-третє, на вдосконалення організаційно-управлінської системи підприємства (впровадження системи контролю якості виробництва, організація системи управління підприємством у відповідності до міжнародних стандартів) [1].

Основними методами, що можуть забезпечувати підвищення інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства є підтримання виробничо-технічного рівня виробництва продукції (реконструкція підприємства, модернізація, технічне переозброєння) та налагодження продуктивних організаційно-економічних стосунків (реінжиніринг, реструктуризація, реорганізація).

У процесі запровадження методів підвищення інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства відіграють особливу роль фактори, що визначають його інвестиційно-інноваційну діяльність, і як наслідок - забезпечують конкурентну перевагу підприємства. Фактори внутрішнього впливу покликані налагодити управління інвестиційно-інноваційною діяльністю на підприємстві, а фактори зовнішнього впливу покликані сприяти розширенню її меж.

Дослідження перспектив реалізації інвестиційно-інноваційних стратегій підприємства, запровадження методів підвищення інвестиційно-інноваційного потенціалу, покликано на забезпечення економічного зростання вітчизняних підприємств, підвищення рівня конкурентоспроможності продукції. З підвищенням ролі інновацій в розвитку підприємства на сучасному етапі економіки стає неприйнятним використання застарілих управлінських підходів. Підприємствам