

Підвищити ефективність менеджменту змін дозволяють моделі проходження змін в організації, у яких втілено практичні та теоретичні дослідження багатьох науковців та менеджерів-практиків. Найбільш розповсюдженими є модель змін К.Левіна, що домінувала до 90-х років у теорії організаційних змін. Його концепція людського фактору опору змінам до цього часу домінує у багатьох дослідженнях як основний причина, що визначає ефективність змін.

Пізніше з'явилися нові теоретичні моделі, що довели свою ефективність під час впровадження змін. Це – модель управління змінами Л.Грейнера, теорія Е та теорія О організаційних змін, модель перетворення бізнесу Ф.Гуїяра та Дж. Келлі, модель Кривої змін Дж. Дака та ін. У своїй більшості вони зосереджуються на котромусь із факторів ефективності здійснення змін: чи то на процесі проходження змін, чи то на стратегічній ціннісній орієнтації змін, чи то на подоланні опору змінам.

Джинні Даніель Дак у своїй книзі «Монстр змін» підкреслює, що: «Управління змінами – це не тільки робота з людськими відносинами, котрі є лиш одним із трьох компонентів необхідних для успішного здійснення змін. ... це стратегія, що містить гарячу віру в кінцеву ціль змін, і реалізація, тобто надійна система управління (переклад авт.)» [1]. Узагальнивши дослідження теорії, представляємо авторський підхід до моделі управління змінами (табл. 1).

Таблиця 1

Авторська модель процесу змін

Етап змін	Напрямок руху змін	Результат	Дія
Усвідомлення необхідності змін керівником	Згори-вниз	Встановлення цілі змін в рамках стратегічного розвитку організації	Аналіз поточної ситуації, окреслення основних тез програми змін, створення команди
Усвідомлення необхідності та правильності змін командою	Згори-вниз	Розробка програми змін, організація необхідних тренінгів, навчання.	Донесення обгрунтованості, доцільності та необхідності змін до широкого кола працівників – операційних менеджерів, переконання задіяних у програмі змін працівників, ознайомлення їх із даною програмою та програмою необхідного навчання
Усвідомлення необхідності змін працівниками підприємства	Згори-вниз	Зменшення опору змінам	Поширення операційними менеджерами програми переконання у необхідності змін на всіх зацікавлених працівників, прийняття змін на індивідуальному рівні, розуміння доцільності та обгрунтованості змін
Індивідуальні зміни	Знизу-вверх	Освоєння нових форм та методів роботи та організації праці	Проведення навчання новим формам та методам роботи та організації праці
Командні зміни	Знизу-вверх	Реалізація програми дій, отримання перших результатів	Засвоєння та апробація нових форм та методів роботи та організації праці
Організаційні зміни	Знизу-вверх	Підвищення ефективності діяльності організації в цілому	Впровадження ефективних та адаптованих до особливостей організації нових форм та методів роботи та організації праці

Вищеописана модель, що розглядає процес проходження змін з рухом по вертикалі управління підприємством та результатом проходження певної фази змін, дозволить поглибити розуміння процесу змін та підвищити його ефективність.

Література

1. Дж. Дак. Монстр змін // статті [Інтернет-портал для управлінців Менеджмент.com.ua // веб-сторінка. – URL: <http://www.management.com.ua/ct/index.php>]

Євгенія ШЕКЕТА

Прикарпатський національний університет імені В. Стефаника

Глобальна світова фінансово-економічна криза посилила негативні процеси та явища у сфері зайнятості. Україна – одна з країн, яка найбільше постраждала від впливу цього процесу, внаслідок чого шаленими темпами збільшилась кількість безробітних та рівень тіньової зайнятості, що сприяє зростанню ризику соціального напруження.

Наслідки безробіття масштабні і всеохоплюючі, вони становлять загрозу національному розвитку і національній безпеці країни, оскільки можуть бути головною причиною соціально-економічної дестабілізації. Потрібно зменшити їх вплив за допомогою державних заходів, що дасть змогу знизити рівень безробіття і зняти соціальну напругу. Єдиний вихід – створення нових робочих місць, що сприятиме підвищенню рівня зайнятості, збільшенню особистих доходів населення, покращенню рівня виробництва та розвитку національної економіки.

Високий рівень безробіття призводить до соціальної напруги і погіршення рівня життя людей, заподіює економічні, демографічні та соціальні втрати для суспільства. Воно не тільки погіршує економічний стан вимушено незайнятих, але й зменшує використання трудового потенціалу. Від недовикористання трудового потенціалу, втрат потенційних можливостей виробництва товарів і послуг страждають як окремі люди, так і суспільство в цілому.

Вирішення проблеми безробіття можливе через проведення ефективної державної політики зайнятості. Державне регулювання процесів зайнятості має спрямовуватись на проведення активної політики на ринку праці – на підвищення конкурентоздатності робочої сили з метою запобігання безробіттю і збільшення кількості робочих місць. Неначе до сьогодняшнього уряду понад сто років тому звертався І. Франко: "... придивляйтеся до щоденної нужди, в якій живе народ, і радьтеся, виправляйтеся, ставте міцні кордони не з багнетів, а з добрих порядків, з корисних для народу економічних і суспільних інституцій" [1, ст. 313]. Держава повинна забезпечити повноцінний захист найманих працівників, гарантувати їм належні стандарти (умови) життя і праці, забезпечення наявних робочих місць та стимулювання створення нових. А для того, щоб політика регулювання рівня безробіття була ефективною, слід досягати максимальної узгодженості державних та місцевих органів влади.

Отже, для вирішення проблем безробіття потрібно розробити та ухвалити антикризову програму заходів подолання цих негативних явищ в економіці. Особливої уваги потребує формування найсприятливіших умов для розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу, що буде стимулювати сукупний попит на робочу силу, сприяти створенню нових робочих місць і забезпечить активне повернення у виробництво незайнятої робочої сили.

Безперечно, найуразливішою категорією в нинішніх умовах є національний трудовий ресурс, який не повинен знецінюватися через допущені недоліки при трансформаційних процесах вітчизняної економіки. Тому держава повинна забезпечити повноцінний захист найманих працівників, гарантувати їм належні стандарти (умови) життя і праці, забезпечення наявних робочих місць та стимулювання створення нових. Оскільки тільки така ідеологія може стати засадничим принципом подальшого динамічного модернізаційного розвитку країни [2, ст.14].

Тому з метою регулювання основних процесів, що відбуваються на ринку праці, державою розробляються програми, спрямовані на стимулювання росту зайнятості й збільшення числа робочих місць у державному секторі; підготовку й перепідготовку кадрів, сприяння найму робочої сили; соціальне страхування безробітних.

Регулювання ринку праці – це процес впливу держави на умови використання робочої сили за допомогою економічних, адміністративних, законодавчих та організаційних заходів.

До економічних заходів регулювання відноситься політика в галузі кредитування, субсидювання, надання пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня і ставок прибуткового податку, державні закупівлі товарів і послуг та інше. Шляхом адміністративних заходів держава регулює кількісні співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили за допомогою встановлення квот на працевлаштування при укладанні контрактів з підприємцями, введення вибіркового податку на зайнятість, збільшення термінів навчання, зниження пенсійного віку, зміни тривалості робочого тижня й оплачуваної відпустки, впливу на імміграційні потоки робочої сили. Законодавчі заходи містять у собі прийняття державних законодавчих і нормативних актів, що регламентують умови формування і використання робочої сили. Організаційні заходи

спрямовані переважно на удосконалювання діяльності інститутів ринку робочої сили з стимулювання територіально-галузевої і професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили, підвищення її якості.

Література

1. Франко І. Зібрання творів у п'ятдесяти томах. – Т. 44, кн. 2. – К., 1985. – С.313.
2. Моделі ефективного розвитку світової економіки у посткризовий період та можливості їх адаптації в Україні / Зб. матеріалів XI Міжнародної науково-практичної конференції молодих науковців 1 квітня 2011 р. – К. : УДУФМТ, 2011. – 328 с.

Тетяна ШЕСТАКОВСЬКА

Чернігівський державний інститут економіки і управління

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Останні роки ознаменувалися широкомасштабними радикальними змінами у структурі та змісті загальної середньої освіти України. На тлі сформованих ринкових відносин в Україні економіка освіти стає значущою її частиною. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, визначила принципово нову роль і завдання системи загальної освіти [1].

Основним фактором, що робить визначальний вплив на розвиток системи загальної середньої освіти як соціальної системи, є якість управління нею. У соціальних системах стійкість автоматично не забезпечується і повинна виступати як самостійний предмет аналізу в рамках управління розвитком, супроводжуватися постановкою і рішенням специфічних управлінських завдань, вибором адекватних засобів управління, організаційних форм і механізмів.

Склад основних управлінських завдань впливає з необхідності забезпечити і узгодити всі елементи потенціалу розвитку системи. Для того, щоб управлінські рішення відповідали цим вимогам, необхідна побудова цілісної системи управління, де принципи, функції, структура та механізми управління були б узгоджені між собою і спрямовані на досягнення мети сталого розвитку. У нашому дослідженні було поставлено завдання побудови моделі управління середньою освітою на місцевому рівні, яка здатна забезпечити стійкість її розвитку.

Таким чином, в самому узагальненому вигляді модель управління розвитком закладів середньої освіти представляється як сукупність блоків, що включають основні елементи системи управління, і сукупність необхідних і достатніх зв'язків між цими елементами (рис. 1.).

У сучасних соціально-економічних умовах ціннісними орієнтирами управління освітою виступають декілька ключових положень. Система освіти повинна розглядатися як невід'ємна частина територіального соціально-економічного комплексу, а розвиток освіти повинен здійснюватися в ув'язці з цілями і завданнями розвитку території. Розвиток загальної середньої освіти має забезпечувати реалізацію державної політики в галузі освіти. Повинна бути забезпечена цілісність розвитку всієї муніципальної системи освіти. Повинна бути забезпечена стійкість розвитку системи освіти. Розвиток освіти має здійснюватися в напрямку посилення його соціальної функції [2].