

потребам. Зміни до законодавства приймають ситуативно – часто для вирішення конкретних випадків. Більшість законодавчих ініціатив мають косметичний характер, без комплексного підходу. Наприклад, із 2011 року до Закону «Про охорону дитинства» внесено 20 новацій. До Постанови Кабміну № 866 «Питання діяльності органів опіки та піклування», яка повністю координує і пропонує алгоритм дій усіх представників влади, що займаються захистом прав дитини, – 18 змін. Це більше схоже на «латання дірок» у вітчизняному законодавстві, аніж на системну державну політику щодо захисту прав дитини.

За часи незалежності в Україні сформовано державну нормативну базу та систему органів, які забезпечують виконання вимог міжнародного законодавства щодо захисту прав дитини, досягнуто позитивних результатів у сфері подолання деяких негативних соціальних явищ у дитячому середовищі. Проте наявні й серйозні проблеми в діяльності системи органів, відповідальних за забезпечення прав дітей. Має місце певний конфлікт інтересів між окремими установами та відомствами, які діють у сфері захисту прав дитини, що вимагає удосконалення нормативної бази діяльності міністерств і відомств.

Використані джерела

1. Волинець Л.С. Права дитини в Україні: проблеми та перспективи. Київ: Логос, 2012. С. 10-11.
2. Конвенція о правах ребенка (принята Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г). Сборник международных стандартов и норм ООН в области правосудия в отношении несовершеннолетних. Москва: Юнисеф, 1998. С. 23-50.
3. Конституція України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

Счастний Валерій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Котис Н.В.)

ОПІР ЗМІНАМ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Зміни в організаціях завжди супроводжуються опором. І хоча організаційний опір у випадках змін неминучий, це не є виключно негативним явищем, як це часто трактують. Насправді організаційний опір – це реакція соціальної групи на вплив і може розглядатися як зворотній зв'язок [2, с. 624]. Це одне із природних явищ в житті організації, яких не слід уникати, і з якими не доцільно боротися, а потрібно намагатися зрозуміти та використовувати для більш ефективного управління змінами.

Необхідною умовою ефективного управління змінами є розуміння опору,

з яким часто доводиться стикається у процесі їх реалізації. Керівники повинні знати, чому люди чинять опір змінам і як цей опір можна подолати. Коли організація Westinghouse замінила друкарські машини на персональні комп'ютери, ці зміни усіма були добре сприйняті. Однак, один керівник чинив опір цим нововведенням і показав це, щодня йдучи з роботи уже після обіду. Але з часом він знову почав працювати цілий робочий день.

Основними причинами такого опору змінам є:

- невизначеність;
- відчуття втрати;
- віра, що зміни не принесуть нічого доброго.

Поняття невизначеності не потребує пояснень. Людина може посилено реагувати на зміни просто тому, що вона не знає, якими будуть їх наслідки. Коли людина підозрює загрозу своїй безпеці, вона реагує свідомо чи несвідомо, висловлюючи своє негативне ставлення до змін або проявляючи дисфункціональну поведінку в період впровадження змін.

Друга причина опору – відчуття, що зміни призведуть до особистих втрат, тобто меншого задоволення. Наприклад, працівники на виробництві можуть вважати, що технологічні інновації, такі як високий рівень автоматизації, призведуть до звільнення або порушення соціальних відносин.

Третя причина опору – переконання, що зміни не потрібні або не бажані для організації.

Безконфліктне впровадження змін в умовах співпраці всього колективу – швидше виняток, ніж правило. Зміни з боку вищого керівництва підприємства і з боку його працівників оцінюються дуже по різному. Опір змінам може мати різну силу та інтенсивність [1, с. 156].

Не існує універсального способу подолання опору змінам, проте існує кілька способів, які можуть допомогти в цій ситуації:

1. Співучасть. Співучасть часто є найбільш ефективним способом подолати опір змінам. Беручи участь у плануванні та здійсненні змін, працівники краще розуміють причини таких змін. В результаті зменшується невизначеність, послаблюється загроза власним інтересам та соціальним відносинам. Маючи можливість висловити свої погляди та зрозуміти позиції інших людей, працівники сприймають зміни з розумінням.

2. Інтерв'ю. Спілкування працівників про причини та очікувані результати впроваджених змін також може знизити їх опір. Відкрита комунікація, відповідно, може мінімізувати невизначеність.

3. Турбота про працівників. Також важливо допомагати працівникам. Наприклад, введення лише необхідних змін, які були оголошені заздалегідь, дозволяє людям звикнути до нових способів ведення бізнесу, тому також

допомагає подолати опір [3, с. 559].

4. Порівняння аргументів різних сторін. У більшості випадків аргументи є на користь і проти змін, менеджери повинні це враховувати у разі змін. Завдання менеджера – підтримувати певний баланс, в якому переважатимуть аргументи проти змін. Це особливо важливо для запобігання або хоча б мінімізації впливу факторів, що перешкоджають змінам.

Для ефективного управління змінами важливо знати основні причини опору змінам та використовувати різні прийоми та методи подолання опору.

Використані джерела

1. Васильєв О.І. Причини і способи подолання опору організаційним змінам: Харків 2016. 155-158с.
2. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: підручник. Львів: БаК, 2011. 624с.
3. Дойль П. Менеджмент стратегия и тактика: Санкт-Петербург: Питер, 2009. 559 с.

Терещук Уляна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник, д.н.держ.упр.,доц. Толуб'як В.С.)

НЕОБХІДНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Радикальні зміни у всіх сферах суспільного життя України, зокрема і в кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх подальшого вирішення. Особливого значення набуває аналіз проблем формування та реалізації державної кадрової політики в органах влади, оскільки від кадрового потенціалу залежить успіх здійснення політики держави в цілому.

Людські ресурси є ключовим фактором економічного зростання і від професійно-кваліфікаційних характеристик державних службовців, дотримання ними європейських стандартів державної служби залежатиме швидкість та якість впровадження задекларованих галузевих та секторальних змін, конкурентоспроможність національної економіки та рівень життя населення. Однак, як засвідчує практика, на сьогодні існує низка проблем розвитку державної служби, пов'язаних із низьким рівнем професіоналізму державних службовців, вмотивованості, відкритості та прозорості, подолати які неможливо без реформування системи управління людськими ресурсами у сфері державної служби. Назріла нагальна потреба у зміні управлінської парадигми у сфері державної кадрової політики, розробці моделі дієвої кадрової системи, впровадженні нових кадрових технологій [3, с. 16].