

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – ВАЖЛИВА УМОВА ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Табенська О.І. – к. е. н., доцент

Вінницький національний аграрний університет

Управління змінами є процесом пошуку і вирішення проблем. Управляти змінами – означає рухатися від проблемного стану до стану вирішеної проблеми. Зміни є невід’ємною складовою для будь-якого підприємства чи організації, оскільки середовище, у якому вона існує, динамічне та мінливе. Тому підприємству необхідно реагувати на зміни середовища шляхом ефективного впровадження змін.

Під організаційними змінами ми розуміємо будь-яку зміну в одному або кількох елементах підприємства (рівня спеціалізації, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації на будь-якій стадії її життєвого циклу, що може проявлятися в перетворенні потенціалу підприємства та в зміни розмірів, масштабів та цілей її діяльності. Саме зміна – це поступовий процес переходу підприємства на новий рівень з використанням існуючих ідей і концепцій [1, с. 71-75].

Сучасна концепція проектно-орієнтованого управління полягає в ідеї створення організацій, в яких не тільки розвиток, зміни, а і реалізація основної бізнес-діяльності можуть бути запропоновані різними проектами, що саме в сукупності забезпечують досягнення стратегічних цілей цих організацій. Зміни є не просто нормою, вони становлять суть проектів.

При впровадженні проектно-орієнтованого управління в організаціях більш доцільно розглянути модель процесу організаційних змін, що включає чотири стадії: заперечення, ухилення, виконання і підтримка. На стадії заперечення основна робота полягає в обробці інформації та обговоренні її цінності, доцільності і своєчасності.

На стадії ухилення визначається, що зміни в малих масштабах потрібні. Стадія підтримки є недостатньо вивченою, хоча являється ключовою для будь-якого процесу змін. На цій стадії енергія спрямовується на доведення до кінця програм і проектів. Її можна вважати успішно завершеною у тому

випадку, коли нововведення в структурі і поведінці стануть звичними [2, с. 5-10].

При цьому важливим є те, що під розвитком варто розуміти не такі зміни, що «приводяться імпульсом ззовні», а ті, які об’єкт породжує сам. Управління даними процесами носить стратегічний характер. Це постійний пошук і реалізація нових можливостей і використовуваних ресурсів, форм і видів діяльності підприємства. Результатами реалізації даних процесів, що визначають інноваційний розвиток і стійку конкурентну перевагу підприємства на ринку, є проектування й впровадження нових товарів і технологій [3, с. 204-207].

На сьогодні стає все більш зрозумілим, що продуктивність праці, мотивація і творчий потенціал персоналу є важливими конкурентними перевагами, які визначають успіх стратегії підприємства. Підприємство повинно чітко уявляти, як воно буде розвивати свій потенціал успіху, важливим компонентом якого є можливості персоналу.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів і форм, методів відповідного механізму управління, які мають забезпечити постійне підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах, ріст ефективності праці і якості роботи, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу [4, с. 294-298].

Заходи, які необхідні для формування ефективної поведінки персоналу на підприємстві зображені на (рис. 1.).

Головним завданням управління персоналом у сучасних умовах є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня.

З метою підвищення кваліфікаційного рівня працівників підприємства необхідно створити конкретний довгостроковий план

навчання персоналу з урахуванням потреб підприємства [6, с. 83-88].

Отже, інноваційна діяльність підприємства пов'язана не лише з ефективним розвитком виробництва та

реалізації продукції, а також з важливим фактором – людськими ресурсами. Зміни, які відбуваються на підприємстві вимагають планування та реалізацію заходів, які сприяють навчанню персоналу.



Рис. 1. Заходи, необхідні для формування ефективної поведінки персоналу [5, с. 28-32].

Керівництву необхідно звернути особливу увагу на дослідження аспектів проактивної поведінки персоналу, механізмів взаємозалежності та

синергійного ефекту не тільки у житті окремих працівників, а також у колективі підприємства та навколишньому середовищі, яке оточує фірму.

Література:

1. Гайдей О.О. Управління змінами на підприємстві / О.О. Гайдей // Вісник Бердянськ. ун - ту менедж. і бізнесу – 2012. – № 3(19). – С. 71-75. (Серія: «Економіка та управління підприємством»).
2. Копитько О.О. Менеджмент змін при впровадженні проектно-орієнтованого управління в організаціях / О.О. Копитько // Управління проектами та розвиток виробництва: Збірник наукових праць Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – № 3 (35). – С. 5-10.
3. Отенко В.І. Стратегічні зміни на підприємстві: сутність, види, інструментарій [Текст] / В.І. Отенко, О.В. Гронь // Бізнесінформ. – 2011. – № 8. – С. 204–207. (Серія: Економіка. Менеджмент і маркетинг).
4. Ігнат'єва І.А. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом сучасного підприємства [Текст] / І.А. Ігнат'єва, Т.М. Сидоренко // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 294–298. (Серія: Проблеми економіки організацій та управління підприємствами).

5. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова, С.С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3 (19). – С. 28-32.

6. Козинець А.О. Проблеми та перспективи управління персоналом на сучасному підприємстві / А.О. Козинець // Економіка і управління. – 2014. – № 3. – С. 83–88. (Серія: Менеджмент: теорія і практика).

УДК 332.122:338.43,,737”

ШЛЯХИ ДОСЯГНЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Ціхановська О.М. – к.е.н., доцент

Вінницький навчально-науковий інститут економіки

Нині перед Україною постає багато завдань, пов'язаних із інноваційним оновленням галузей та підвищенням впливу нашої держави в світі. Цього можна досягти завдяки сприятливому географічному положенню, родючим землям, сприятливому клімату, рекреаційному комплексу, трудовому потенціалу тощо.

Останнім часом вчені активно досліджують проблеми сталого розвитку, але на наш погляд, більше уваги необхідно приділяти екологічному аспекту, розвитку сільського господарства та розвитку сільських територій.

Академік О. Невелєв визначає сталий розвиток як економічно, соціально й екологічно збалансований розвиток певних територій і розташованих на них населених пунктів, спрямований на узгоджене формування та функціонування економічної, соціальної й екологічної складових цього розвитку на основі раціонального використання всіх видів ресурсів (природних, трудових, виробничих, науково-технічних, інформаційних тощо). Сталий розвиток сільських територій можливий лише за умови виконання сільськими територіями економічних функцій (виробництво продовольства, сільськогосподарської сировини, інших несільськогосподарських товарів і надання послуг, благ, надання рекреаційних послуг, збереження сільського способу життя та сільської культури, соціальний контроль над територією, збереження історично освоєних ландшафтів); зростання рівня і поліпшення якості життя сільського населення; підтримка екологічної рівноваги.

Забезпечення сталого розвитку сільських територій можливе за умови економічної

стабільності; збалансованого розвитку економіки; забезпечення економічного зростання в сільському господарстві; розширення несільськогосподарської зайнятості населення в сільській місцевості; створення на селі близьких до міських умов одержання доходів і громадських благ; поліпшення умов доступу господарюючих суб'єктів до ринків матеріально-технічних, кредитних, інформаційних та інших ресурсів.

Подолання сільської кризи нині є пріоритетним завданням не тільки аграрної, але й загальної соціально-економічної політики, бо відставання села загрожує країні рядом ризиків: втрата продовольчої безпеки; скорочення територій традиційного проживання і праці; дестабілізація соціально-політичної ситуації; загострення соціальної кризи в містах, бо міграція часто є єдиним способом розв'язання соціальних проблем для сільських жителів (особливо молодих), які (у разі переїзду в місто) складатимуть конкуренцію міським жителям на ринку праці й житла.

Сьогодні для сучасного українського села є характерним соціально-економічне відставання; неефективна аграрна політика, відсутність політики щодо зближення рівня і якості життя в місті та селі; вузькогалузевий підхід до розвитку села; обмежений доступ сільського населення до ринків матеріально-технічних, фінансових та інформаційних ресурсів; слабкість сільського самоврядування; інформаційна ізоляваність тощо [1, с. 144].

Терміном, за допомогою якого характеризується властивість до концентрації певних суб'єктів підприємництва в межах певної географічної території, є кластеризація. Збалансованості територіального розвитку сприятиме формування територіальних