

Львові. У цих регіонах сконцентровано 63,6% організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи, 77,2% виконаних робіт, 79,3% впроваджених у виробництво робіт, розташовано 39,3% промислових підприємств, що впроваджували інновації та випускали інноваційні види продукції.

Отже, особливості регіонального розподілу виробничого й інноваційного потенціалу вимагають впровадження дійових і скоординованих механізмів реалізації державної інноваційної політики. Концептуальні засади інноваційної моделі розвитку регіонів мають бути основою у процесі структурної перебудови економіки регіональних складових, яка повинна базуватись на активізації управління інвестиційними та інноваційними процесами, розбудові виробничої, ринкової та транспортної інфраструктури, формуванні сприятливого інвестиційного та підприємницького середовища тощо. Перехід до інноваційної моделі розвитку регіональної економіки дасть змогу стабілізувати та забезпечити сталий розвиток економіки держави в цілому з максимальним врахуванням і використанням місцевих природних, сировинних, інших особливостей регіонів, ефективно застосувати науковий, виробничий і ресурсний потенціал регіонів.

Література

1. *Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 2006 р. №1001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-p/page>*

2. *Економічний потенціал України 2015-2016: окремі фрагменти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iac.org.ua/ekonomichniy-potentsial-ukrayini-okremi-fragmenti/>*

Топчак Роман

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Пушкар З.М.)

УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЗМІН

Підприємства сьогодні працюють в динамічному непередбачуваному середовищі, яке формується нестабільним станом ринку, нестійкими соціальними процесами, стрімким розповсюдженням інформаційних технологій і комунікацій, глобалізацією бізнесу та зміною культурних цінностей. Ці та інші об'єктивні тенденції потребують докорінних змін у менеджменті виробничих підприємств.

Більшість компаній і відділів великих корпорацій доходять висновку, що вони повинні проводити помірну реорганізацію хоча б раз на рік, і корінну - кожні 4-5 років. Зміни всередині організації, як правило, – це реакція на зміни у зовнішньому середовищі. Це зміна організаційної структури, продукції, технології, кадрів, повноважень, правил, стратегії. Всі зміни взаємопов'язані між собою.

Зміни призводять до нововведень, які найчастіше спричиняють: оцінку та зміну мети організації; зміну структури, тобто розподілу повноважень; зміну техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів; модифікацію (зміну можливостей або поведінки працівників); зміну організації виробничо-господарської діяльності.

Управління поведінкою персоналу – це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін. Необхідність управління змінами в організації пов'язана із невідповідністю процесу управління потребам, зумовлена середовищем її функціонування. Ми вважаємо, що потрібно брати до уваги те, що зміни у будь-якому одному підрозділі організації, зазвичай, впливають на інші підрозділи і на організацію загалом. Таким чином, причинами змін організацій в сучасних умовах є чинники внутрішнього та зовнішнього середовища.

На нашу думку, чинниками внутрішнього середовища є: швидке перепрофілювання підприємства; організаційна криза; застарілість продукту (технології); зміна системи цінностей і норм поведінки у працівників; зниження продуктивності організації; невдачі у проведенні попередніх перетворень; усвідомлення необхідності змін; зростання

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