

– проведення періодичних координаційних нарад з представниками господарюючих суб'єктів сільського поселення з метою узгодження інтересів щодо напрямків економічного розвитку та джерел фінансування соціального сектору села;

– формування позитивного ставлення до місцевого самоврядування в членів територіальної громади, будучи інтелектуальним та моральним прикладом для співгромадян тощо.

Врахування цих моментів дасть змогу сільському голові максимально використати існуючі рамкові умови функціонування місцевого самоврядування з метою забезпечення економічного й соціального розвитку села.

ЛЕБЕДЬ Олександр

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., викладач кафедри

державного і муніципального управління Котис Н.В.)

АДАПТАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ: ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ТА МЕТА

Проблеми адаптації організацій України до сучасних умов господарювання пов'язані з двома джерелами змін зовнішнього середовища. Першим із них є характерні для ринкових відносин мінливість і невизначеність оточення організацій, безперервне виникнення нових тенденцій у розвитку економіки та суспільства, прискорення науково-технічного прогресу. Іншим джерелом змін є процес реформування економіки України, пов'язаний з переходом від адміністративного регулювання господарчої діяльності до ринкового, з перетворенням форм власності та структурними змінами в економіці. Реформаторські заходи створюють принципово нове зовнішнє середовище господарювання, яке значно відрізняється від того, в якому відбувалися формування та розвиток вітчизняних організацій та підприємств.

Між зазначеними змінами існує тісний зв'язок, а їхнє одночасне протікання значно ускладнює проблеми адаптації організацій до ринкових вимог. Проте зміни умов господарювання не лише ускладнюють діяльність організації, а й відкривають нові перспективи для їх розвитку. Сприйнятливість до змін стає ключовим фактором підвищення конкуренто-спроможності окремих суб'єктів господарювання та національної економіки в цілому. Тому особливого значення в сучасних умовах набуває необхідність формування системи адаптації організацій до змін зовнішнього середовища [1].

Різні аспекти такої адаптації розглядалися в працях І. Ансоффа, П.Ю. Беленького, С. Біра, В.М. Гриньової, Д.О. Горелова, Л.І. Євенко, Ю.Б. Іванова, Р. Канна, Б.І. Кузіна, Б.З. Мільнера, В.С. Пономаренко, О.І. Пушкаря, Л.В. Соколової, О.М. Тридіда та ін. Проте більшість учених при вивченні цих питань значну увагу приділяють адаптації лише окремих елементів і характеристик внутрішнього середовища організації чи підприємства. В той же час необхідність системного підходу до обґрунтування способів і форм адаптації організації вимагає дослідження цілісного комплексу проблем пристосування до змін зовнішнього середовища.

Адаптація організації – це комплекс цілеспрямованих заходів управлінського складу організації у відповідь на дію чинників навколишнього середовища, що впливають на життєзабезпечувальні процеси організації з метою підвищення ефективності діяльності, що відбуються шляхом збалансованого перегрупування зв'язків, потоків, елементів у внутрішньому середовищі організації в ході взаємобміну із зовнішнім середовищем.

Адаптація організації до впливів зовнішнього середовища припускає внесення значного числа змін у її діяльність; кількість, характер, масштаб змін і ресурси, необхідні для підтримки цих змін, при значній інтенсивності впливу факторів зовнішнього середовища можуть бути дуже різноманітні. У цьому випадку визначення характеру всіх змін, внесених у діяльність організації, їхня локалізація, взаємозв'язок і, головне, контроль за внесенням змін перетворюються в громіздку і трудомістку роботу. Адаптація організації стає не контрольованою, а, тому, не керованою. Упущення навіть незначних на

перший погляд змін у внутрішніх системах і підрозділах організації здатне знизити ефективність процесу адаптації. Погляд на адаптацію, як на пристосування є найбільш поширеним, характеризує саму суть адаптації й може використовуватися у будь-якій галузі науки. Це значення адаптації використовують в тих випадках, коли говорять про загальні питання, не заглиблюючись у суть проблеми. Адаптацію, як механізм економічних і соціальних регулювань, що дозволяють системі зберігати (змінювати) напрям і темп розвитку незалежно від впливу зовнішніх чинників, слід використовувати у тому випадку, коли організація має можливість розробити сам механізм економічних і соціальних регулювань та в разі, якщо вплив зовнішніх чинників не є значним і не загрожує її існуванню [4].

Виходячи з вищевикладеного, можемо зазначити, що метою адаптації організації до факторів впливу зовнішнього середовища є забезпечення фінансової безпеки організації за допомогою підвищення ефективності використання фінансових ресурсів, забезпечення балансу фінансових інтересів із суб'єктами зовнішнього середовища, зміцнення або збереження його ринкових позицій для забезпечення конкурентоспроможності продукції.

У залежності від факторів, що впливають, сукупність адаптивних заходів організації можна поділити на такі групи [2]:

- адаптація до нововведень;
- адаптація до змін кон'юнктури ринку;
- адаптація до соціально-культурних і політико-правових умов.

Роль адаптації полягає в тому, що вона дозволяє організації:

- зберегти стабільність функціонування;
- створити конкурентні переваги;
- вийти на нові ринки збуту;
- ефективно використовувати нововведення та інновації без вагомих втрат;
- використовувати власний потенціал за нових умов функціонування [3].

Адаптація організації залежить від внутрішніх та зовнішніх факторів. До внутрішніх факторів належать: організаційна культура

організації; керівні кадри; гнучкість організаційної структури. Зовнішні фактори: законодавство країни; радикальність змін в зовнішньому середовищі; положення організації на ринку.

Виходячи з сутності адаптації організації, саме адаптивність є її життєзабезпечувальною властивістю, крім того, саме завдяки здатності до адаптації відбувається розвиток організації. Функціонування організації є процесом підтримання її життєзабезпечувальних властивостей, проте саме розвиток сприяє появі нових структурних елементів, взаємозв'язків тощо, тобто його ускладненню на новому рівні. Так, у ході функціонування організації адаптація має пасивний характер, у той час як процеси розвитку організації повинні супроводжуватися активними адаптаційними процедурами. На етапі переходу від одного стану організації до іншого виникає реакція адаптації організації, яка, окрім підтримання процесів функціонування, забезпечує її розвиток.

Адаптація організації до змін у зовнішньому середовищі первинна повідношенню до діяльності організації та її розвитку. В сучасних умовах господарювання адаптація організації є обов'язковою умовою і головним критерієм ефективності господарської діяльності. Для збереження своїх конкретних позицій і забезпечення своєї фінансової безпеки в соціально-економічній ситуації, що складається, організація повинна постійно здійснювати спостереження за станом зовнішнього середовища й оцінювати відповідність функціонування внутрішніх систем стану зовнішнього середовища; прогнозувати динаміку зовнішнього середовища і відстежувати формування основних тенденцій його розвитку; визначати можливі зміни, що слід вносити у внутрішні системи організації у зв'язку з відповідними змінами зовнішнього середовища, тобто відповідним чином реагувати на зміни зовнішнього середовища, на вплив його факторів.

Література:

1. Буднік М. М. Адаптація промислових підприємств до ринкових умов господарювання: Автореферат канд.екон.наук. – Х., 2002.
2. Козаченко А.В. Економічна безпека підприємства. Сутність і механізм забезпечення : монографія / А.В. Козаченко, В.П. Понаморев, А.Н. Лещенко. – К. : Вид-во "Либра", 2003. – 280 с.
3. Ландіна Т.В. Організаційно-економічні механізми адаптації

підприємства до умов ринку. К.: Наукова думка, 1994. – 283 с.

4. Ячменьова В.М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність» [Електронний ресурс] / В.М. Ячменьова, З.О. Османова // Вісник Національного університету «Львівська Політехніка». – 2010. – № 684. – С. 346-353.

ЛЕМШЕВА Олена

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Круп'як Л.Б.)

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СЕРЕДНЬОМУ СПЕЦІАЛІЗОВАНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ЯК УМОВА ЗАПОБІГАННЯ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИМ КОНФЛІКТАМ

Сучасний стан економіки України характеризується політичною та соціальною нестабільністю, яка породжує конфліктні ситуації на всіх рівнях соціальної структури. Своєчасне розуміння виникнення конфлікту та передбачення його поширення ще не дає можливості вмілого розв'язання проблеми. Для цього необхідно знати які типи конфліктів можуть виникати в системі управління персоналом організації та методи ефективного управління ними. Водночас, продуктом всієї системи соціальних відносин у суспільстві, тенденцій сучасного науково-технічного прогресу і специфічного мікросередовища того чи іншого колективу є соціально-психологічний клімат колективу. Глибокі соціальні і соціально-психологічні корені психологічного клімату будь-якого колективу приховані в багатогранній життєдіяльності суспільства - це істотна передумова розвитку духовної атмосфери.

Дослідження впливу соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності і поведінку керівників та персоналу в середньому спеціалізованому навчальному закладі, засвідчує те, що соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної діяльності організації, в процесі управління нею, а також в