

Для дальнейшего успешного привлечения инвестиций необходимо разработать и принять упрощенный порядок получения земельных участков для обустройства родовых усадеб. С целью дальнейшего продвижения проекта «Родовая усадьба» предлагаем на областном уровне сформировать Координационные советы при областных государственных администрациях, которые будут рассматривать, проводить экспертизу предложений, исходящих от областного Круга Родовых поселений и содействовать реализации принятых решений в рамках региональных и общегосударственных программ. взаимодействие обеспечивается путем принятия решение Координационным советом областных организаций. Представители Родовых поселений имеют право инициировать вопросы и содействовать их реализации в рамках принятых решений и программ. В дальнейшем планируется расширение полномочий представителя Круга поселений путем передачи ему доверенности (делегации полномочий) от лица всех Родовых поместий области, выданного ему в установленном порядке.

Следовательно, распространение информации о реальности обустройства Родового поместья каждым гражданином Украины, принятие специального Закона (упомянутого выше) включает все население страны и государственные механизмы в процесс возрождения национальной культуры, самобытности, активизации хозяйственной деятельности и гармонизации отношений Человека и Природы.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

***Стародинська Л.О., студентка*,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка***

Зміни існували завжди, і в майбутньому вони також обов'язково супроводжуватимуть наше життя. Новим є лише те, що темп цих змін тепер зростає. За останні сто років людство здійснило більше технологічних інновацій, ніж за всю попередню історію. Сьогодні на планеті живе більше науковців, ніж протягом усього періоду існування людства.

* Науковий керівник – Островерх О.В., старший викладач

Зіткнувшись із більш інтенсивними змінами, нам доводиться приймати стратегічні рішення частіше, ніж нашим прадідам. Наші предки приймали близько одного важливого рішення за все життя, наші батьки приймали всього кілька рішень, теперішнє старше покоління приймає близько одного стратегічного рішення раз на 10 років, а нова генерація людей приймає доленосні рішення кожні 2-3 роки. Певне стратегічне рішення може ще не повністю втілитися у життя, коли вже виникає потреба знову щось вирішувати.

Існує ще дещо нове: зміни стають системними. Зміни на ринку напряму зумовлюються змінами в управлінні ланцюгами поставок, які можуть також впливати на сферу фінансів та управління персоналом, оскільки саме через людей реалізуються ринкові трансформації. Сьогодні неможливо вирішити певну системну проблему, використовуючи для цього лише одну підсистему.

Також ми повинні завжди пам'ятати, що кількість взаємозалежностей у світі зростає. Проблеми, які виникають в одній країні, можуть відбитися на всьому світі. Все це означає, що системи починають розкручуватися дедалі швидше, взаємозалежності у світі стають дедалі міцнішими, а часові проміжки для вирішення всіх цих залежностей та проблем стають дедалі коротшими.

Таким чином, з кожним днем зростає потреба у знаннях про те, як розумно та ефективно управляти змінами.

Зрозуміло, що управляти організацією за стабільних умов і за умов змін - різні речі, що потребують різних підходів, технологій та навичок. Значні відмінності також пов'язані з різними рівнями організаційного управління.

Необхідність змін народжується внаслідок одержуваної організацією зворотного зв'язку. Як відомо, організація - це система, що складається з залежних один від одного елементів, що знаходяться у взаємодії із зовнішнім середовищем. Зміни в організаціях в одних випадках відбуваються цілеспрямовано на базі систематично розробляються концепції запланованих удосконалень, в інших - носять скоріше неформальний і адаптивний характер еволюційних, природних змін. Власне, розвиток організації і являє собою постійне реагування на необхідність змін, що йде від підсистем і від зовнішнього середовища шляхом модифікації своєї поведінки (як реакція на поточні події).

В процесі функціонування організації під впливом чисельних факторів зовнішнього середовища виникає невідповідність сформульованої організаційної структури реальним потребам. Організаційні невідповідності у таких випадках стають сферою управління організаційними змінами.

Під організаційними змінами розуміється будь-яка зміна в одному або кількох елементах організації. Зміни можуть стосуватися будь-якого елемента процесу організації (рівня спеціалізації; способів групування; діапазону контролю; розподілу повноважень; механізмів координації).

При цьому слід зауважити, що зміни у будь-якому одному підрозділі організації, як правило, впливають на інші підрозділи і на організацію в цілому.

Причини, які викликають необхідність змін, поділяють на дві групи: зовнішні і внутрішні.

Зовнішні – пов'язані з загальним і специфічним середовищем функціонування організації, а точніше – зі змінами в компонентах цього середовища:

- в економічній ситуації;
- в державному регулюванні;
- в технологічній складовій;
- в міжнародних аспектах;
- в соціально-культурних компонентах тощо.

Більш сильний вплив на необхідність проведення організаційних змін чинять фактори специфічного середовища:

- конкуренти;
- споживачі;
- постачальники.

Внутрішні чинники також можуть бути причинами організаційних змін. При цьому:

- частина з них може бути наслідком прямого та/або непрямого впливу змін у зовнішньому середовищі;
- решта може бути результатом розвитку самої організації.