

4. Хрестовоздвиженський собор та дзвіниця: (м. Полтава) / В. Вечерський // Пам'ятки архітектури та містобудування України: Довідник Державного реєстру національного культурного надбання. – К.: Техніка, 2000. – С. 185–190.

5. Історія української культури у п'яти томах / Патон Б.Є., Вервес Г.Д., Курас І.Ф.

6. Історія України. Маловідомі імена, події, факти. Зб. статей. Вип. 12. 2001.

7. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1310738>

ПЛАНУВАННЯ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ДОЗВІЛЛЯ В РАМКАХ ПРОЄКТНОГО ПІДХОДУ

*Дабєка М.С.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: Школяр С.П. – к.т.н., доцент

Між роботою і відпочинком соціологи, психологи, економісти встановили прямий взаємозв'язок і важливо зазначити, що серед складових способу життя сучасної людини суттєве місце займає дозвілля. Саме спосіб організації проведення власного вільного часу у формі дозвіллевої діяльності багато в чому, відображує особистісні характеристики індивіда, й може сприяти гармонізації його відносин з навколишнім світом та його саморозвиткові. Разом з тим, незважаючи на досить велику зацікавленість даною проблематикою філософів, економістів, соціологів, суспільних і політичних діячів, у центрі проектних підходів вона з'являється не часто.

У культурно-дозвіллевій діяльності було проведено ряд досліджень [1-3]. Суть використання технології організації та здійснення дозвіллевої діяльності студентів полягає в аналізі та оцінці соціально-педагогічного процесу, причин виникнення проблем і шляхи їх усунення, прогнозуванні результатів і рішень, корекції цього процесу, встановленні необхідних комунікативних зв'язків, їх регуляції та підтримки, переходу від реалізації функцій дозвіллевої діяльності до їх системи [4], системного проектування.

Можна сказати, що дозвілля є соціальним явищем, представлено комплексно, як: час, що молодь використовує за своїми інтересами, можливостями та потребами; сфера життя зі своїми нормами, правилами, умовами; діяльність, зміст котрої полягає у різниці між навчальною і суспільно значимою діяльністю, і полягає у результаті, а не у самій діяльності, де кожний із видів дозвіллевої діяльності може бути використаний для самоорганізації або організації дозвілля молоді. Дозвілля дає можливість сучасній молодій людині розвивати різні сторони своєї особистості, свій таланти. Для цього необхідно, щоб вона відносилася до дозвілля із позиції своєї життєвої задачі, свого покликання – усесторонньо розвивати власні здібності, свідомо формувати себе. Це можна розглядати як елемент підготовки менеджерів у період переоцінки цінностей [5].

Щодо організації молодіжного дозвілля, то слід запозичати головні педагогічні практики, пов'язані з теорією та моделями організації дозвілля, що діють у всіх європейських країнах, необхідно враховувати національну специфіку та соціальну особливість студентства як соціально-демографічної групи. Розробляючи ефективну модель організації дозвілля молоді в рамках проєктного підходу необхідно враховувати як суб'єктивні так об'єктивні фактори, що діють у суспільстві. Це відноситься до планування змін в організації дозвілля.

Взагалі управління проєктами змін починається з формулювання цілей і завдань діяльності. Цілі, суть і політика реалізації проєкту повинні бути добре описані і доведені до відома всіх учасників. Мета проєкту – пошук, визначення, інтерпретація, формулювання реально здійснених рішень. Потім розробляються стратегії і плани досягнення поставлених цілей. Мета, завдання використовують в якості орієнтирів для складання планів. План ділиться на фази, етапи, контрольні віхи. Для кожного розділу розробляється перелік дій, засоби досягнення цілей і терміни виконання.

Далі йдуть побудова структури управління і організація виконання розроблених планів, мотивація персоналу та контроль. Плани змін повинні ґрунтуватися на концепції розвитку організації, тобто проєкт змін повинен відповідати цілям організації дозвілля. Питання комерційної й некомерційної прийнятності нововведень невіддільні від особливостей тієї організації, в рамках якої вони піднімаються. Порівнянні на перший погляд компанії можуть при ближчому знайомстві виявити ґрунтовні відмінності в економічних і управлінських параметрах, можуть проявитися помітні відмінності в цілях бізнесу, ставлення до ризику, системі цінностей.

Рішення щодо нових проєктів, проєктів змін життєво важливі для компанії, їх не можна відокремити від політики вищого керівництва. У той же час, якщо планування в компанії діє тільки на верхніх рівнях управління і не передається на всі інші рівні організації для прийняття відповідних рішень, воно залишається академічним вправою. План розвитку компанії тим самим стає стандартом, еталоном щодо якого оцінюються результативність і ефективність проєктів. На думку багатьох дослідників, існує лише один критерій життєздатності планування – збільшує воно або знижує ефективність діяльності організації. Немає сумнівів в тому, що насильницьке підвищення рівня централізації в плануванні може знизити ефективність проєктів змін, а негнучке планування, переважна інноваційну активність, – недостатнє планування. З іншого боку, планування корисно, якщо гарантує визнання і реалізацію нововведень тільки тоді, коли вони відповідають цілям компанії, із застереженням, що стратегія є досить гнучкою, щоб передбачити її можливі модифікації у виняткових обставинах.

Основними етапами планування організаційних змін є наступні:

– аналіз ситуації, де проводиться збір інформації, її обробка, оцінка технічної, організаційної, кадрової та інших складових і ймовірних варіантів їх розвитку, визначається ступінь відповідності нововведення середовищі його впровадження;

– проєктування нововведення, де виробляються альтернативні варіанти змін, оцінюється їх вплив на досягнення цілей організації, обговорюються майбутні зміни в змістовному і процесуальному аспектах колективом, готується проєкт рішення;

– прийняття рішення: для керівника – це вибір та затвердження одного з варіантів плану як обов'язкового орієнтиру для організації діяльності персоналу, для колективу – як керівництво до дії.

Ще на етапі планування слід встановити, на кого вплине зміна, як ці люди сприймуть його, чи будуть вони йому чинити опір, і якщо так, то до якої міри, і, головне, чому вони будуть чинити опір. Такий аналіз необхідний для відповідного корегування планів і прийняття адекватних рішень згодом.

В основі кожного зміни лежить творча ідея, тому діяльність щодо змін невіддільна від творчості, а ідея – початок будь-якого процесу змін. Успішна зміна – це пропозиція на ринку чогось нового, за що споживач готовий заплатити, або підвищення ефективності використання наявних ресурсів, що здійснюються ділових процесів, управління. Це нове є або результатом появи нової технології (в найширшому сенсі цього поняття), або результатом нетрадиційного застосування відомої технології. Якість зміни залежить від оригінальності і творчого мислення однієї або декількох індивідуальностей. Це те саме що промиванню золота старателем: якщо в піску немає частинок золота, ніякі поліпшення в системі промивки не допоможуть його намити. Якщо всередині організації немає творчих людей, здатних генерувати ідеї, то нововведень не дочекається, що відноситься й до організації дозвілля.

Джерела творчих ідей щодо організації дозвілля можуть бути внутрішніми і зовнішніми. Якщо організація усвідомлює реальність проблеми, вона повинна зробити якісь кроки і створювати умови, що сприяють творчості. Успіх цього процесу пов'язаний з наступними можливостями компанії: залученням творчих фахівців з боку; збереженням створеного колективу; створенням робочої обстановки, що заохочує творчість; використанням методів і прийомів, які довели свою корисність при вирішенні проблем розвитку творчого початку.

«Зміни не відбуваються: необхідно домогтися, щоб вони траплялися». Ця теза означає, що за кожним успіхом змін стоїть одна людина або група людей («захисник проєкту»). Успіх досягається тільки в тому випадку, якщо нове впроваджує відповідальний працівник, який ставить успіх проєкту понад усе і готовий піддати ризику і свою кар'єру, і свої особисті інтереси. Такого працівника можна порівняти з підприємцем у сфері бізнесу, який слід однієї ідеї, не помічаючи інших. Він, швидше за все, людина дії, з високою мотивацією, сміливий і здатний до ризику.

Для сприяння змінам часто застосовують такі методи втручання, як інструктування і дача рекомендацій. вони часто використовуються менеджерами за ініціативою працівників або необхідності прямого втручання в процес змін. За допомогою таких дій співробітникам легше знайти способи вдосконалення власної роботи або міжособистісних відносин. Здійснюючи

інструктаж і даючи рекомендації, менеджер спостерігає і аналізує індивідуальну поведінку, встановлює зворотний зв'язок з проблем або характером поведінки, які гальмують ефективність робіт і здійснення змін, а також допомагає окремим особам отримати нові знання та вміння, яких вимагає змінився характер роботи.

Список використаних джерел:

1. Кабадейцева О.В. Эволюция понятия «досуг молодежи» в истории социологических концепций / О.В. Кабадейцева // Современные исследования социальных проблем. – М., 2011. – С. 14.
2. Кэндо Т. Досуг и популярная культура в динамике и развитие / Т. Кэндо // Личность. Культура. Общество. – М., 2006. – С. 288.
3. Отнюкова М.С. Жизненный стиль как фактор формирования досугового пространства / М.С. Отнюкова. // Досуг: социальные и экономические перспективы : сб. науч. ст.; под ред. проф. В.Б. Устьянцева. Саратов: СГТУ, 2009.
4. Савченко С.В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. / Савченко С.В. – Луганськ, 2004.
5. Школяр С.П. Систематизація інформації про природну спадщину як елемент підготовки менеджерів у період переоцінки цінностей. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 1 (170). С. 37–41.

SOFT SKILLS TA DIGITAL SKILLS ЯК СКЛАДОВІ HARD SKILLS КОМПЕТЕНТНІСНОГО АСПЕКТУ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ТА ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

*Дарюга О.А., Васецька Л.В.
Полтава, Україна*

У перебудовчий та постперебудовчий період буквально в усіх республіках колишнього СРСР виявилось, що навіть суперспеціалісти (у своїх галузях діяльності) загалом не здатні до гнучкості у роботі в новостворених ринкових суспільних відносинах, тим більш не вправні керувати інноваційною діяльністю. Як пише у своїй праці «Проект компанії «Альт-Інвест» підприємець, бізнес-тренер, засновник компанії «SBA University» (вона дає альтернативну та бізнес-освіту, розвиток soft-skills студентам і молодим підприємцям): «... і до сьогодні більшість думає, що успіх залежить од рівня професіоналізму в професії, від того, наскільки добре ви розбираєтеся у своїй безпосередній роботі, будь ви інженером, програмістом, маркетологом чи швачкою. У мене є один дуже гарний друг, котрий якось сказав, що хороший спеціаліст – це публічний спеціаліст» [10]. Адже коли людина – профі, і її hard skills (професійні навички) доведені до абсолюту, але про це мало хто знає і ніхто з нею не співпрацює, коли вона не може переконати у цьому хоча би оточуючих, не здатна заявити про себе ні на ринку праці, ні на ринку свого товару, продукту, публічно переносити свої ідеї в інші сфери людської діяльності, то...