

– необхідність вироблення (і подальшої успішної реалізації) довгострокової стратегії розвитку своєї спортивної організації (мінімум на 3–5 років);

– у фінансовій політиці і бюджетуванні важливо перейти від завдання просто правильно витратити до необхідності стабільно заробляти за рахунок ефективного використання маркетингових інструментів;

– спрямованість на досягнення балансу між спортивним і економічним результатом. Необхідно повернутися обличчям до своїх споживачів – глядачі і вболівальники, бізнес і ЗМІ [4].

Висновки. Розвиток компетентностей має важливе значення в діяльності спортивного менеджера. Спортивний менеджер – це фахівець, який взаємодіє з людьми з різних галузей та прагне до саморозвитку: духовного, освітнього, фізичного, вміє аналізувати та знаходити причинно-наслідкові зв'язки, обізнаний, володіє відповідними комунікативними компетентностями на високому рівні, що дає можливість залучати широкі верстви населення до здорового способу життя, активного відпочинку та спортивних занять.

Для здійснення успішної професійної діяльності спортивний менеджер повинен володіти майстерністю управління, професіоналізмом організації заходів, зустрічей, конференцій, професіоналізмом особистості.

Джерела та література

1. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/52560/5/Holovan_competence.pdf; jsessionid=DB263A1B25909A6EA1DB1F4DC31E4080
2. Коваленко Ю. М. Теоретичні засади формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів спортивної діяльності. *Теорія та методика професійної освіти*. 2019. Вип. 13. Т. 1. С. 75–78. URL: http://innovpedagogy.od.ua/archives/2019/13/part_1/18.pdf
3. Криштанович С. В. Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців фізичної культури і спорту. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2018. Вип. 64. С. 120–123. URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23985/1/Kryshchanovych_S._V..pdf
4. Леднев В. А. Спортивный менеджер: образование, компетенции и результаты деятельности. *Журнал «Спорт Бизнес Консалтинг»*. 2015. № 20. Сентябрь. URL: <https://www.s-bc.ru/news/%D0%A1portivnyj-menedzher-obrazovanie-kompetencii-i-rezul-taty-deyatel-nosti.html>

Грінченко Р. – к. е. н., доц.
Одеський національний економічний
університет, м. Одеса, Україна

Опір впровадженню змін на підприємстві

Управління змінами – є необхідною складовою загальної системи управління підприємством. Будь-яке підприємство функціонує в нестабільному та динамічному середовищі, що потребує постійної адаптації до змін через формування системи управління адаптацією до змін підприємства.

Ефективна система управління адаптацією до змін підприємства повинна базуватись на розгорнутому механізмі управління адаптацією до змін, що включає цілі та задачі, суб'єкти та об'єкти, функції, принципи, методи, моделі, інструменти та засоби проведення такої адаптації. Таким чином, управління адаптацією до змін підприємств має комплексний характер та поєднує у собі багато взаємопов'язаних елементів.

Одним із визначних елементів управління адаптацією до змін виступає розгляд питань щодо опору впровадженню змін на підприємствах. Будь-яка, навіть, досконало сформована та прорахована система управління адаптацією до змін, приречена на провал у разі виникнення опору до змін на підприємстві з боку персоналу.

Що таке опір впровадженню змін?

Усі люди є різними не тільки зовнішні, а й у сприйнятті тих чи інших обставин, що виникають у їхньому житті. Розглядають поведінку персоналу багато наукових шкіл через призми теорії навчання, когнітивні та поведінкові особливості, психологічний підхід та інші. Тобто є визначна кількість наукових напрацювань з теорії поведінки персоналу у тому чи іншому випадку.

Зосередимо увагу на основних аспектах, які створюють передумови для отримання позитивного ефекту щодо результатів впровадження змін на підприємствах:

1) основним питанням ефективності впровадження змін на підприємстві виступає пояснення персоналу основної цілі та завдання впровадження змін. Нерозуміння такої цілі створює перешкоди для формування системи мотивації персоналу та опору таким змінам;

2) формування та стимулювання бажання впроваджувати зміни на підприємстві, тобто необхідно використовувати засоби матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу з акцентуванням уваги на індивідуальному підході;

3) навчання персоналу необхідним знанням та навичкам для впровадження змін;

4) формування умов для самореалізації персоналу при впровадженні змін.

Вищеперелічені основні аспекти, на які треба звертати пильну увагу при впровадженні системи управління адаптацією до змін щодо нейтралізації опору змінам з боку персоналу. Перелік можна значно розширити, проте слід звертати першочергову увагу на визначені аспекти з метою нейтралізації опору змінам на підприємстві.

Таким чином, при впровадженні системи управління адаптацією до змін підприємств необхідно першочергову увагу приділити:

– організації процесу роз'яснення цілі та основних завдань змін на підприємстві із деталізацією завдань для кожного підрозділу підприємства;

– розробці комплексної системи заходів щодо мотивації та стимулювання впровадження змін персоналом підприємства;

– формування комплексного підходу до системи навчання, підвищення кваліфікації, атестації та оцінювання результатів через систему KPI (Key Performance Indicators);

– розробка заходів щодо виявлення мотивів та бажань персоналу по самореалізації, використання індивідуального підходу для підтримки самореалізації персоналу.

Джерела та література

1. Технології управління персоналом: монографія/О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». С. 346.
2. Дорофеева А. А., Самуйлов В. О. Модель максимизации мотивированности персонала при планировании и организации распределения работ на предприятии. *Інноваційна економіка*. Тернопіль, 2014. № 6 (55). С. 82–86.

Джулай М. – аспірантка

Науковий керівник: д. е. н., проф.

І. Федулова

Київський національний торговельно-економічний університет

м. Київ, Україна

Вплив COVID-19 на бренд роботодавця під час дистанційної роботи

Характерною особливістю сучасного ринку праці є незначна кількість вакантних місць, утримання наявного персоналу та створення нових способів організації ефективної віддаленої