

что приведенный Закон является более поздним, чем Закон о 90 днях, что соответственно ведет к отмене действия положений иных более ранних законов и нормативных актов в части и на отношения в сфере применения такого более позднего Закона. Однако, также следует учитывать то обстоятельство, что законодатель отдельно оговорил свое намерение принять еще более специальные законы относительно урегулирования вопросов применения векселей во внешнеэкономической деятельности⁶. Следствием этого есть то, что действие положения статьи 1 Закона о 90 днях в части, не

противоречащей положениям вексельного законодательства Украины, заключается в том, что вексель в оплату поставленной продукции (товаров, работ, услуг) должен быть выдан не позднее 90 дней с даты таможенного оформления экспортируемой продукции (товаров) или с момента подписания акта или иного документа, свидетельствующего о выполнении работ, предоставления услуг или экспорта прав интеллектуальной собственности.

См. третий абзац части 2 статьи 14 Закона Украины «Об обращении векселей в Украине».

За материалами интернет-сайту



Наталья Рослик

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПЕРЕМЕНЫ: БОРЬБА ЗА ВЫЖИВАНИЕ

Конкурентоспособность предприятия определяется в наше время, если так можно выразиться, его способностью подстраиваться, приспосабливаться к текущим условиям. Подобное «приспособленчество» в конечном итоге влечет за собой организационные изменения.

Необходимость, предопределяющая организационные изменения предприятия, обусловлена внешними и внутренними действующими силами. Внешние силы могут быть представлены экономическими, политическими, социальными, технологическими, физическими переменами и конкуренцией (Alciak, p. 387). Изменения внутренние, структурные, прежде всего, направлены на повышение эффективности деятельности предприятия. Все возрастающие требования, предъявляемые к персоналу, вынуждают руководство к проведению

реорганизаций, изменению должностных функций и обязанностей.

В противоречие «радужным» проектам повышения экономичности и эффективности в деятельности предприятия свидетельствует статистика: в реальности организационные изменения приводят к ожидаемому позитиву менее чем в 50% случаев. Неутешительные данные статистики обусловлены, прежде всего, противодействием, которое непременно будет оказываться любым организационным переменам со стороны работников меняющейся инфраструктуры.

Противодействие переменам - естественная реакция. Организационные конфликты являются главной причиной того, почему переменам противодействуют. Конфликт определяют как «разногласия между двумя или больше членами организации или группами, которые вырастают из того обстоятельства, что

им приходится делить недостаточные ресурсы или рабочую деятельность и / или из того фактора, что они имеют разный статус, цели, ценности и идеи» (Stoner, p.407).

Люди отказываются менять свои привычки: они привыкли к своему рабочему месту, должности, распорядку работы, к образу мыслей, в конце концов. Введение каких бы то ни было организационных перемен означает необходимость менять привычки, приравниваться к новшествам. Вот откуда происходит противодействие.

«Выживание организации часто оказывается в опасности или считается под угрозой, когда необходимы организационные перемены. Как следствие, текущие конфликты бывает тяжело разрешить, и они кажутся еще более опасными ввиду тех методов, при помощи которых меняют организацию» (Райт, с. 114).

Пожалуй, ничего нового в этом нет. Всем нам это известно. Для преодоления этого препятствия, как и любого другого, важно правильно выбрать стратегию борьбы с ним.

Одним из важнейших методов преодоления у сотрудников страха за свою безопасность и неуверенности в завтрашнем дне является подход разъяснения необходимости производимых перемен, их конечной цели.

В менеджменте существует такое понятие как визия (от англ. ухзюп), которое расшифровывается как основополагающее заявление организации об идеальной для себя будущей ситуации, к которой стремится компания и ее сотрудники. Одной из важнейших задач руководителя является грамотное доведение до персонала визии для того, чтобы каждый сотрудник смог оценить свою роль в настоящей структуре организации и устанавливать новые цели для достижения. В центре внимания каждого конкретного сотрудника оказывается проблема и путь ее разрешения. А следовательно, уменьшается напряженность, вызванная новшествами.

Другой метод преодоления противодействия заключается в активном привлечении всех сотрудников в процесс принятия решений. «Менеджеры могут преодолеть сопротивление переменам,

привлекая членов организации к планированию и внедрению перемен» (Айя§ апё 81eаgn5, p. 397). Проблема осуществления изменений требует коллективных усилий на всех этапах.

В случае, когда стратегия проведения перемен согласовывается с сотрудниками, перемена воспринимается как приносящая пользу всем. Руководителю в такой ситуации следует предусмотреть какие-либо стимулы для тех, кто утратил в своем «веселении» в связи с реорганизацией. Такая мера снизит сопротивление и сгладит острые углы.

Существует множество методов проведения реорганизации. Все они направлены на положительные результаты в деятельности организационной структуры в целом. В теории управления было разработано десять последствий позитивных перемен:

1. Улучшение эффективности организации в сроках продуктивности, морали, постановки целей, планирования, организации, использования человеческих ресурсов и результативности.

2. Улучшение управления на всех уровнях организации.

3. Большая преданность и привлечение сотрудников.

4. Улучшение сотрудничества внутри группы и между группами.

5. Понимание слабых и сильных мест организации.

6. Усовершенствование общения, решение проблем и преодоление конфликтов.

7. Рабочая обстановка, способствующая творчеству и открытости, личному росту и наградам.

8. Уменьшение поведения, вызывающего проблемы.

9. Личное и организационное понимание меняющихся обстоятельств.

10. Привлечение и удерживание здоровых и продуктивных сотрудников (Котльниц, p. 535)

Становится понятно, что для достижения положительных изменений и результатов в деятельности и организациям, и их сотрудникам

необхідно приспособитися к неминувим переменам. Их развитие должно быть непрерывным.

Библиография:

Adlag, Ramon J. and Stearns, Timothy M. (1987). Management, Cincinnati: South-Western Publishing

Райт Г., Державне управління /Перекл. з



англійської В. Івашкіна, О. Коваленка, С. Соколик. - К.; Основи, 1994. - 191с.

Robbins, Stephen P. (1989). Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications, Fourth edition, New Jersey:Prentice-Hall.

Stoner, James A.F. (1982). Management, Second edition, New Jersey:Prentice-Hall, inc.

Смолярова Марина Леонідівна

ст. викладач кафедри земельного та екологічного права ЗДУ

Коментар до розпорядження Запорізького міського голови

№121р від 24.01.2002

«Про організацію виконання постанови КМУ від 22.03.01 №270 щодо порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру»

Будь-яка людська діяльність завжди становить собою певний ризик. Невиробнича діяльність людини стосовно ризику не є винятком. Незважаючи на прогрес і масштаби виділення коштів на безпечну життєдіяльність населення, практичні поліпшення в організації профілактики травматизму невиробничого характеру залишаються нижче очікуваного рівня.

Постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру» був визначений механізм розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру. Згідно з вище вказаною постановою під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травми, у тому числі отримані в наслідок заподіяних тілесних ушкоджень іншою особою, отруєння, самогубства, опіки, обмороження, утуплення, ураження електричним струмом, блискавкою, травми, отримані внаслідок стихійного лиха, контакту з тваринами тощо, які призвели до ушкодження здоров'я потерпілих.

Дія цього «Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру» поширюється на громадян України, у тому числі на іноземців та осіб без громадянства. Розслідуванню підлягають

нещасні випадки невиробничого характеру, що сталися з ними під час:

-прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації і не використовувався в інтересах цієї організації;

- переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, в електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;

- виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо), якщо це не входить до службових обов'язків;

- виконання донорських функцій;

- участі в громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно- пропагандистській діяльності тощо);

- участі у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;

- проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, не пов'язаних з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;

- використання газу у побуті;

- вчинення протиправних дій проти особи, її майна;