

аналіз; зниження розмірності відповідно до критеріїв зовнішньої інформативності і автоінформативності і деякі ін.

IV. Блок методів статистичного аналізу нечислової інформації і експертних оцінок. Серед використовуваного в цьому блоці математико-статистичного інструментарію присутній аналіз таблиць зв'язаності, логлінійні моделі, суб'єктивна ймовірність, логит- і пробіт-аналіз, рангові методи і тому подібне.

V. Блок планування експерименту і вибіркового обстеження.

VI. Блок допоміжних програм: статистичне моделювання на ЕОМ, включаючи генерування одновимірних і багатовимірних спостережень.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНД КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИЯМ

Семененко А. А.

Научный руководитель - Беляева Л.В., канд. биол. наук, доцент

В зависимости от готовности к изменениям в любой организации можно выделить два типа людей: люди, которые думают, что они будут жертвами перемен, и поэтому сопротивляются изменениям, выражают неудовлетворение и гнев, впадают в состояние уныния или даже депрессии и люди, которые полностью поддерживают перемены, разрабатывают и планируют изменения. По уровню психологической готовности к изменениям, уверенности в себе и активности выделяют следующие социально-психологические типы: активные реформаторы, пассивные реформаторы, пассивно-положительно относящиеся к нововведениям, преодолевающие себя, неэффективные, выжидающие, слепые исполнители, пассивные противники, активные противники.

Проведя исследования на базе НТБ НТУ «ХПИ», проанализировав основные причины, по которым люди сопротивляются переменам, мы обратили внимание на то, что у перемен нет опоры, т. е. меньшинство решительнее защищает статус-кво, чем большинство — перемены, а амбиции влиятельных людей не позволяют им признать, что они ошибались. И хотя перемены привлекательны, но люди боятся, что непредусмотренные их последствия будут опасными для них. Еще одно объяснение кроется в самой человеческой природе: люди склонны к конкуренции, агрессивны, завистливы, эгоистичны, не склонны к альтруизму, среди них есть лица желающие доминировать.

Для реализации нововведений важно учитывать не только личные барьеры: страх перед неизвестным, потребность в гарантиях, опасение явных потерь, угроза сложившимся на старом рабочем месте

социальным отношениям, невовлеченность в преобразования затрагиваемых переменами лиц, но и барьеры на уровне организации: трудность переориентации мышления из-за сложившихся социальных норм, взаимозависимость подсистем, когда одно «несинхронизированное» изменение тормозит реализацию всего проекта; сопротивление передаче привилегий определенным группам и возможным изменениям в сложившемся «балансе власти»; прошлый отрицательный опыт, связанный с проектами изменений; сопротивление трансформационным процессам, навязанным консультантами извне.

Для успешного внедрения инноваций следует информировать сотрудников о сути изменений, формулировать конечную цель изменений, разделять внедрение инноваций на этапы, вербовать сторонников среди неформальных лидеров, привлекать несогласных путем кооптации, переговоров и согласований, формировать новые авангардные команды. Именно создание команд, направленных на внедрение инноваций, позволяет организовать целенаправленную согласованную деятельность специалистов, которые работают над выполнением общего комплексного задания, соединяя разные знания, умения и навыки в процессе выполнения командных ролей и используя партнерские принципы взаимодействия. Командная работа вовлекает людей в активную деятельность, создает творческую атмосферу, использует таланты сотрудников, расширяет их полномочия и реализует их потенциал, повышает мотивацию, снижает текучесть кадров, содействует повышению безопасности и продуктивности труда, качества услуг и продукции, предотвращает сопротивление изменениям, помогает лучше оценить результаты труда. В команде решаются задачи, которые не могут быть решены индивидуально, снижается риск принятия ошибочного решения, повышается качество управленческих решений, сокращается время поиска оптимальных вариантов, эффективнее используются организационные ресурсы. Повышение уровня удовлетворенности работой формирует чувство поддержки и возможности индивидуального развития, вызывает желание работать самоотверженно. А это - мощный ресурс развития организации.

ТРЕХМЕРНАЯ МОДЕЛЬ ОБЩЕЖИТИЯ №1 В GOOGLE EARTH

Танцур А.Ю.

*Научные руководители - Бочаров Б.П., канд. техн. наук, доцент,
Яковичкий И.Л., канд. техн. наук, доцент*

Трехмерная модель общежития №1 Харьковской национальной академии городского хозяйства зарегистрирована в слое фотореали-