**УКД**

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ У ОРГАНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ.**

Янко В.В.,магістр

НК - Гончарова Т.А., викладач кафедри УОДСЦЗ ,НУЦЗУ

Органи та підрозділи, що є елементами Єдиної державної системи цивільного захисту України, розглядаються в теорії та практиці управління як організації. Керівники усіх рівнів управління для досягнення цілей та завдань цивільного захисту та і ,в загалі, успішного функціонування повинні опанувати поняття організаційних змін, природу їх існування та методики опору змінам у організаціях.

Що є організаційними змінами? Одне з визначень говорить, що зміни це різні типи нововведень, які можуть вміло поєднуватись у різних напрямах, а саме: зміна цілей організації, структури, техніки, технологічних процесів. Але деякі автори розглядають зміни в організаціях більш широко: - зміна цілей;- зміна організаційної структури управління;- зміна технології ;- перепідготовка робітників;- реструктуризація існуючих та створення нових відділень;- зміна керівників нижчої ланки за необхідністю.

Таке визначення змін більш притаманне для сучасних підходів в управлінні, особливо у системі цивільного захисту.

Управління змінами поділено на етапи:1. Планування змін.2. Підтримка колективу та керівного складу до проведення змін.3.Мотивація змін.5.Поточний контроль за змінами.5. Регулювання процесу змін.6.Спостереження за виконанням.7. Висновки.8. Підведення підсумків.

Кожен етап має теоретичне обґрунтування та досвід практичного втілення у різних організаціях, зокрема, органах та підрозділах системи цивільного захисту.

Особлива увага для проведення змін - вибір способів розподілу влади:

1.Поділ влади, як повноважень, що передбачають план сумісних дій керівників з їх підлеглими, для визначення порядку дій по проведенню необхідних змін.

2.Однобічні дії – повна залежність від вищого керівництва та повне визначення дій.3.Делегування повноважень – це процес розподілу повноважень керівниками вищого рівня між працівниками і керівниками нижчого складу.

Можна вважати,що делегування повноважень допоможе досягти запланованих цілей. Воно надає можливість ліквідувати бар’єри, замінити старі структури та системи, виступає стимулом нових ідей, створює умови для експериментів, творчості та інновацій. Функціонування елементів системи ЦЗ пов'язано з постійними змінами, тому теорія та набутий досвід дозволяє керівникам пристосуватися до змін та підходити до них систематично.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К. Академвидав, 2005. – 608с.

2.  Кузьмін О.Є. Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: „Академвидав”, 2003. – 416. (Альма-матер).

3. Beer M., Nohria N. Resolving the Tension between Theories E and O of Change / Breaking the Code of Change. — Harvard Business School Press, Boston, 2000.
4. Huse E. F. Organization Developmentand Change. — St. Paul, 1985.