

Белінський Вадим
здобувач вищої освіти ОС «Магістр»
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Науковий керівник: Чикуркова А.Д.,
д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державно аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПРИЧИНИ ТА ПРИРОДА ПРОВЕДЕННЯ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Економічний розвиток суб'єктів ринкової економіки є можливим за умов адаптації їх внутрішнього середовища до зовнішнього середовища, яке має властивість якісно змінюватися. Системні структурні зміни, обумовлені динамічністю і складністю перетворень в державі і в світі, диктують необхідність комплексних змін економічної діяльності організацій, зміни в технологіях, що застосовуються, в методах управління, зміни вимог до компетенції та зацікавленості управлінців – все це можливе за умов удосконалення форм взаємодій із зовнішнім середовищем[1].

Необхідність управління змінами в організації пов'язана також із невідповідністю процесу управління потребам середовища її функціонування. Таким чином, причини змін вітчизняних організацій в сучасних умовах є чинниками внутрішнього та зовнішнього середовища(табл. 1).

Таблиця 1

Причини змін в організації[2]

Внутрішні	Зовнішні
1. Швидке перепрофілювання підприємства	1. Економічна ситуація
2. Організаційна криза	2. Державне регулювання
3. Застарілість продукту (технології)	3. Соціально-культурні компоненти
4. Зміна системи цінностей і норм поведінки у працівників	4. Зміни законів та інших регуляторів
5. Зниження продуктивності організації	5. Рівень конкуренції
6. Невдачі у попередніх перетворень	6. Купівельна спроможність населення

Зміни на підприємстві обумовлені його реакцією на розвиток навколишнього середовища та є невід'ємною рисою сучасного бізнесу. Компанії всього світу вступають в епоху безпрецедентної мінливості, у якій «виживають тільки параноїки», а успішним буде лише «бізнес зі швидкістю думки. Нова реальність вимагає абсолютно інших навичок виживання та усвідомлення того, що нині немає нічого постійного, а вміння належним чином вчасно змінюватись стає одним із визначальних чинників успіху сучасного підприємства. Управляти змінами - значить рухатися від проблемного стану до стану вирішеної проблеми а відтак, ефективне управління змінами – це процес пошуку і вирішення проблем, одне з найскладніших завдань керівників. В загальному вигляді зміни – це освоєння організацією нових ідей або моделей поведінки [2].

В умовах високої динаміки змін ринкового середовища одним з головних завдань практики управління стає пошук шляхів пристосування вітчизняних організацій до цих змін. Світовий досвід показує, що здатність генерувати, розробляти і впроваджувати необхідні зміни є найважливішим фактором підвищення ефективності та успішної діяльності організацій. Але, будь-які зміни містять в собі протиріччя між намаганням організації як економічної системи зберегти стабільність, з одного боку, і необхідністю її постійного розвитку – з іншого. Навіть коли зміни є неминучими та прогресивними для організації в цілому, може виникати протидія, тому, що окремі співробітники або групи в результаті їх проведення можуть програвати[3].

Виходячи із зовнішніх та внутрішніх чинників ми можемо зробити певні висновки, з яких ми можемо відштовхуватись:

1) ефективне управління змінами є складним та необхідним завданням менеджменту.

2) складність перетворень зумовлює необхідність своєчасних та комплексних змін у діяльності підприємств – у технологіях, що використовуються, у методах корпоративного управління, у вимогах до компетенції фахівців, до форм взаємодії із зовнішнім середовищем[4];

3) ефективна реалізація змін на підприємстві багато в чому залежить від того, наскільки суб'єкт господарювання готовий до налагодженого процесу впровадження запланованих змін. Аналіз тенденцій розвитку економіки показав, що в світовій практиці існують яскраві моделі управління змінами підприємств, представлені різними точками зору.

4) поетапна реалізація процесу управління змінами призведе до позитивного результату, що, в свою чергу, дозволить підприємствам вчасно реагувати на мінливі умови зовнішнього середовища, підвищувати його конкурентоспроможність.

Отже, ті організації які розуміють усю складність і аспекти на які на них покладені, мають значну перевагу так як інформація у наш час є головною. «Хто володіє інформацією, той володіє світом», – сказав колись Уїнстон Черчилль і ці слова є незмінними правилами гри і по цей день.

Список використаних джерел

1. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д.. Економіка праці. Кам'янець-Подільський: Абетка. 2004.
2. Пічугіна Т. С., Ткачова С.С., Ткаченко С.П. Управління змінами : навч. пос. Х. : ХДУХТ, 2017. 226 с.
3. Управління змінами в контексті стратегічного розвитку підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vsna_ekon_2016_1_1.pdf
4. Прокопчук Л.М., Чикуркова А.Д., Ногачевський О.Ф. Формування і розвиток системи корпоративного управління в акціонерних товариствах: теорія, методика і практика: Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2014. 173 с.