

Годнюк Святослав
здобувач вищої освіти спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Чикуркова А.Д.**,
доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Коли відбувається швидка зміна економіки – відповідно змінюється і підприємство, а значить, змінюється його поведінка, умови роботи і світосприйняття при вирішенні ключових проблем свого розвитку. Тому для того щоб вистояти в часи глобальних змін, підприємство повинно навчитися вчасно реагувати на зміни, повинно вміти передбачати їх, а також знати як себе вести в результаті зміни ситуації. І саме через це вміння ефективно управляти змінами, до речі це одна із найпрестижніших задач сучасного менеджера залежить, чи зможе підприємство вийти з кризового становища з найменшими втратами або ж взагалі – переможцем.

Зміни важливі для будь-якої організації, оскільки без них, підприємство, швидше за все, втратить свої конкурентні переваги і не відповідатиме тим вимогам, які ставлять перед ними споживачі. Тому для того щоб вистояти в часи глобальних змін, підприємство повинно вміти вчасно і влучно реагувати на дані зміни, повинно вміти передбачати їх.

В той же час до визначення сутності, характеристики поняття «управління змінами» стосовно вітчизняних підприємств, а також визначення місця управління змінами на сучасних підприємствах.

Існує три основних типи змін, які стосуються розвитку підприємства:

- розвиваючі зміни - стосуються часу, в якому ви визнаєте ситуацію, яка не повинна бути викорінена повністю, але потребує поліпшення.
- перехідні зміни - відбуваються, коли підприємство намагається ввести нову «фазу» організації.

- трансформаційні зміни - часто є результатом перехідних зміни. Іноді перехід до нової фази росту організації з'являється потреба в нових політиках і процедурах. Часто ці потреби з'являються дуже несподівано, так що ви повинні бути на варті в перехідний період, щоб можна було швидко зреагувати в разі необхідності [1].

Запровадження змін в організації - справа не проста і витратна. Проте багато організацій успішно долають цей бар'єр. Організації з гнучкими структурами, які легко пристосувати до новацій, мають у цьому сенсі значні переваги над організаціями, структури яких жорсткі й нединамічні. Організації, які досягають успіху, свою головну проблему вбачають у необхідності управляти так, аби встигати за змінами. Це призвело до того, що виникла навіть особлива термінологія даної проблеми.

В загальному вигляді всі джерела, які спонукають виникненню змін можна розділити на два види: внутрішні та зовнішні.

Зовнішні - пов'язані з загальним або специфічним середовищем функціонування організації, а точніше - зі змінами в компонентах цього середовища. Внутрішні чинники також можуть бути причинами організаційних змін. При цьому частина з них може бути наслідком прямого та/або непрямого впливу змін у зовнішньому середовищі.

З приголошуючого розмаїття чинників, які тиснуть на організацію, примушуючи її певним чином змінити свою діяльність, розглянемо лише три, достатньо вагомні, а саме: глобалізація ринку; поширення інформаційних технологій та комп'ютерної мережі; нові якості робочої сили, зайнятої в організаціях.

1. Глобалізація ринку. Спостерігаємо зростання міжнародної конкуренції, яка уже нині набрала безпрецедентних масштабів. Більше того, тон на світовому ринку задають якраз міжнародні або транснаціональні корпорації. Виникнення корпорацій світових масштабів змушує національні об'єднання запроваджувати у себе зміни, які б дозволили їм проводити свої операції з дотриманням міжнародних стандартів. Світовий ринок нині охоплює більшість

з товарів, які взагалі виробляються, але часто задля того, аби витримати конкуренцію, фірмам доводиться відповідно змінювати свою культуру, структуру та спосіб ведення операцій [2, с.38].

2. Інформаційні технології та комп'ютеризація. Щоб витримати міжнародну конкуренцію, потрібна гнучкість, якої досить часто бракує традиційним організаціям. Проте сучасна революція у сфері інформаційних технологій допомагає багатьом організаціям вдосконалити справу і набути належної гнучкості. Іншим важливим джерелом змін сучасних організацій є поширення комп'ютерної мережі та використання особливо витончених інформаційних технологій.

3. Зміни на ринку робочої сили. Окрім проблем, пов'язаних із проникненням на ринки іноземних конкурентів та швидкими змінами у сфері інформаційних технологій, спостерігаються зміни й на ринку робочої сили. Саме тому ми наголошуємо на труднощах управління організаціями, які поєднують у своїй культурі кілька різних культур.

Розмаїття ринку робочої сили постійно зростає, особливо щодо тендеру та національностей. Тому відповідно зростають і вимоги до організацій дотримуватися принципу рівних можливостей при наймі та підвищенні по службі. Виведені та описані тут в загальних рисах фактори протистояння змінам демонструють, що розвиток нової системи електронного управління не є прямолінійним процесом, і що управління і використання системи електронного управління може потребувати значних і свідомих зусиль [4,5].

До змін в організації відносяться:

- в основній структурі - характер і рівень ділової активності, правова структура, власність, джерела фінансування, міжнародні операції та їх вплив, диверсифікація, злиття, спільні підприємства;
- у завданнях і діяльності - асортимент продукції і набір послуг, що надаються, нові ринки, клієнти та постачальники;
- в застосовуваній технології - обладнання, знаряддя праці, матеріали і енергія, технологічні процеси, канцелярська техніка;

- в управлінських структурах і процесах - внутрішня організація, трудові процеси, процеси прийняття рішень і управління, інформаційні системи;
- в організаційній культурі - цінності, традиції, неформальні відносини, мотиви і процеси, стиль керівництва;
- в людях - керівництво та службовий персонал, їх компетентність, мотивація, поведінка та ефективність в роботі;
- в ефективності роботи організації - фінансові, економічні, соціальні та інші показники для оцінки зв'язку організації з навколишнім середовищем, виконання своїх завдань і використання нових можливостей; престиж організації[3, с. 91].

Отже, ті організації які здатні і готові до зміни їх провідні ролі переходять від "генераторів змін" до "виконавця змін". Одне із їх завдань полягає у протидії тенденції до перевантаження. Необхідно визначити: що слід, і що не слід змінювати тому що розбіжності проблеми можуть привести організацію до стану розколу.

Список використаних джерел

1. Большаков А. В. Моделирование в менеджменте: Учеб. пособие. М.: Филинь, Рилант, 2000.
2. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996. 396 с.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М.: Гардарики, 1996. 496 с.
4. Чикуркова А.Д. Теоретичні аспекти аналізу ринку робочої сили. Економіка АПК, 2010. № 6. С. 50-55.
5. Чикуркова А.Д. Напрями державного регулювання регіональних ринків праці. Економіка АПК, 2009. №4. С. 138-142.