



УДК 65.016.7

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. М.О. Сомов, гр. БІО 1-13

Науковий керівник Н.М. Кирилко

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Метою наукового дослідження є – вивчення питань управління змінами на промисловому підприємстві.

Об'єкт дослідження. Промислове підприємство. За умови неприпинного розвитку міжнародних ринкових відносин є необхідність постійно застосовувати нові методи та засоби управління змінами. Багато промислових підприємств стикається з необхідністю вчасно виявляти та реагувати на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища. Саме тому сьогодні багато уваги приділяється розробці й аналізу можливостей застосування різних методів управління змінами.

Результати дослідження. Вивченню проблем промислових підприємств стосовно управління змінами присвячено наукові праці таких видатних вчених-економістів, як Дж. Харрінгтон, Р. Дафт, Дж. Келлі, Дж. Котлер, Дж. Пфеффер, Р. Холл, М. Ханнан та ін.

Промислове підприємство є дуже важливим елементом національної економіки і відіграє важливу роль у забезпеченні її економічної незалежності та підвищення добробуту населення.

Кризові ситуації, які виникають поштовхом на промислових підприємствах є поштовхом до змін та управління ними

Зміна – це дія, яка впливає на значення або напрям самого процесу. Дж. Харрінгтон трактує зміни як процес руху від нинішнього стану через перехідний період до бажаного стану [1].

Управління змінами – це головний елемент економічної діяльності промислового підприємства, яке має стратегію ефективного функціонування та постійного розвитку в сучасному конкурентному та мінливому середовищі [1].

Американський вчений Л. Грейнер розробив модель процесу успішного управління організаційними змінами, яка складається з шести етапів [2]:

Етап 1. *Тиск і спонукання.* Перш за все керівництво повинно розуміти, що зовнішні та внутрішні фактори сприяння можуть спонукати до необхідності змін

Етап 2. *Посередництво і переорієнтація уваги.* Розуміючи необхідність змін, керівництво не завжди може самостійно проаналізувати проблему, тому з'являється потреба в посередницьких послугах. Посередництво повинно бути об'єктивним та ефективним, сприяти зміні орієнтації.

Етап 3. *Діагностика і усвідомлення.* Керівництво отримує всю необхідну інформацію, та визначає причини виникнення проблем.

Етап 4. *Знаходження нового рішення та шляхів його виконання.* На цьому етапі керівництво шукає шляхи для вирішення проблем.

Етап 5. *Експеримент і виявлення.* Застосувати одразу всі прийняті рішення в масштабах усього підприємства ризикованим, тому шляхом експерименту на окремих ділянках та виявлення там можливих недоліків можна досягнути позитивного ефекту.

Етап 6. *Підкріплення і згода.* Для того, щоб працівники прийняли певні зміни необхідно їх мотивувати. Керівництвом застосовуються премії, підвищення на посаді, похвали та ін.

У випадках коли керівництво ігнорує або неправильно виконує матеріальне і нематеріальне стимулювання, то зміни мають негативні наслідки для підприємства.



Умовами для успішного проведення вищезазначених етапів є виконання таких критеріїв: 1) зміни мають відбуватися поступово; 2) даний процес потрібно здійснювати зверху вниз для правильного керівництва та знизу вгору, щоб отримати підтримку працівників; 3) повинна бути колективна відповідальність за проведення кожної зміни на підприємстві та інше.

Таким чином, реалізований до відповідних вимог механізм управління змінами на підприємстві призводить до позитивного результату. Це дозволить підприємству вчасно реагувати на мінливі умови зовнішнього середовища, зберегти свою конкурентоспроможність та підтримати свою стійку позицію на ринку. Перспективою наукових розробок є зосередження на значенні управління змінами в найрізноманітніших аспектах діяльності підприємства, а також економічне обґрунтування впровадження конкретних видів змін у процесі життєвого циклу підприємства [1].

В умовах швидкого розвитку ринкових відносин, першочерговим є створення нових механізмів та методів управління. На сьогодні велика кількість вітчизняних підприємств здійснює перетворення форм та методів управління, направлені на стимулювання та розвиток нових економічних відносин. Механізми управління змінами більшості вітчизняних підприємств не відповідають потребам ринку. Це призводить до неефективності управління, унаслідок чого підприємство опиняється в кризовому стані збитковості або банкрутства.

У теорії сучасного менеджменту поняття «зміни» використовують досить широко, оскільки саме зі змінами пов'язані основні можливості розвитку підприємства. Підприємства змінюються, бо виступають частиною процесу розвитку і реагують на нові зв'язки, результатом чого стають нові вимоги і можливості [3].

Висновки. В основі розвитку підприємства лежать зміни, тобто те, що дозволяє відчувати його рух. Будь-яка зміна відбувається тоді, коли подія має проблемний, переломний або кризовий характер. Відчуття необхідності змін на підприємстві – лише перший крок на шляху розуміння мінливої економічної ситуації на ринку та адаптації до неї.

Управління змінами є процесом постійного коригування напрямів діяльності підприємства, оновленням його структури і пошуку нових можливостей. Усі вищезазначені зміни, як правило, виникають через постійну мінливість ринкових умов. В зв'язку з чим величезного значення набуває необхідність освоєння нових удосконалених механізмів управління змінами.

Перспективою наукових розробок є зосередження на значенні управління змінами в найрізноманітніших аспектах діяльності підприємства, а також економічне обґрунтування впровадження конкретних видів змін у процесі життєвого циклу підприємства.

Ключові слова: Управління змінами, зміна, модель процесу успішного управління.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Економічна сутність та етапи управління змінами на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedgment/monography/17_Grynko.htm
2. Рудьєв В.А. Менеджмент /В.А. Рудьєв. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 312с.
3. Безус А.М., Безус А.П. Управління розвитком підприємства: моделі та методи: Монографія. – К.: ВПЦ АМУ, 2008. –152 с.