

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В сучасному розвитку підприємства організаційні зміни є невідкладною його складовою. Застосування організаційних змін на підприємстві сприяє підвищенню рівня його розвитку та конкурентоспроможності. Сучасне впровадження організаційних змін та необхідність їх впровадження на підприємствах пояснюється зростаючою важливістю управління ними на основі пришвидшення змін в оточуючому середовищі, їх кількістю та якістю, оскільки значна їх частина носить системний характер та потребує вчасної виваженої реакції на них. Тому управління організаційними змінами будь якого підприємства є новим недостатньо дослідженим напрямом в управлінні, що й обумовлює актуальність дослідження та потребує нових концептуальних засад, методів та підходів до управління. Організаційні зміни слід розглядати як рішення керівного складу змінити одну або декілька внутрішніх складових на підприємстві, його структурі, задачах, людському факторів або технології. Керівництво повинно швидко реагувати на вимог ситуації, які призвели до потреби в змінах, які викликані як змінами в зовнішньому так і у внутрішньому оточенні підприємства. В умовах стрімкого інноваційного розвитку підприємств, швидкої модернізації економіки, динамічністю змін та комунікацій, в системі управління змінами принципову важливість набувають прагнення до перешкоди застою, збільшення потенціалу використання ресурсів. Основним джерелом всіх цих можливостей стає управління організаційними змінами на підприємстві, яке спрямоване на сталий та ефективний розвиток. В теорії організаційних змін виокремлюють два підходи, щодо трактування їх виникнення. Перший підхід заснований на тому, що організаційні зміни слід розглядати як різні нововведення, які поєднуються в різних напрямках (зміна структури, цілей організації. Технологічних процесів) та сприяють розвитку підприємства на основі раціонального використання існуючого потенціалу. Другий підхід заснований на тому, що не має такого типу організаційної структури, яка б сприяла максимальній ефективності управління на всіх стадіях розвитку підприємства. При цьому за змінами ключових ситуаційних чинників, коли організація не в змозі ефективно на них реагувати, потрібно запроваджувати організаційні зміни в структурі управління. Кожне підприємство повинно пристосовуватися до середовища, в якому воно функціонує з найменшими втратами.

Організаційні зміни як і будь які зміни на підприємстві в процесі його функціонування, впливають та змінюють стан більшості його елементів. До об'єктів впливу організаційних змін на підприємстві можна віднести: зміна структури (зміна внутрішньої структури організації, зміна інформаційних систем, технології, форма власності. Зміна правової форми, ділової активності, джерел фінансування); зміна цілей та завдань діяльності організації; інноваційні зміни в технологічних процесах; зміна організаційної культури; зміни в персоналі підприємства (зміна керівного складу, підвищення кваліфікації, мотивації); зміна ефективності діяльності організації (фінансові, економічні, соціальні результати, діловий престиж). Процес управління змінами слід розглядати як прогнозування та планування майбутніх змін, які спрямовані на забезпечення належного рівня розвитку підприємства, оцінки загроз та небезпек оточуючого середовища функціонування підприємства. Однією з важливих складових управління організаційними змінами на підприємстві є своєчасне внесення корективів у стратегічні плани з відповідним внесенням змін до тактичних та оперативних планів його розвитку. Таким чином, можна визначити, що організаційні зміни є процесом адаптації підприємств до змін зовнішнього середовища для забезпечення його ефективної діяльності та підвищення рівня конкурентоспроможності.