

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасний світ промисловості стикається з тиском, який спричинений змінами в технологіях, використовуваних матеріалах, вимогах клієнтів та економічному середовищі. Якщо будь-яка галузь промисловості хоче керувати декількома тенденціями, такими як: цифровізація, мобільні додатки, хмарні технології, використання великих баз даних, то вона має робити акцент не лише на управлінні проектами, а й на управлінні змінами, реалізоване в процесах, які відбуваються в галузі. Управління змінами – це узагальнений термін для всіх підходів до підготовки та підтримки окремих осіб, команд й організацій у внесенні організаційних змін. Він включає в себе методи, які перенаправляють або перевстановлюють використання ресурсів, бізнес-процесів, бюджетних асигнувань або інших режимів діяльності, які суттєво змінюють компанію чи організацію. Управління організаційними змінами, в свою чергу, розглядає усю організацію та те, що потрібно змінити, тоді як управління змінами може використовуватися виключно для визначення того, як такий організаційний перехід впливає на людей і виробничі команди. Процес управління змінами має справу з багатьма різними дисциплінами від поведінкових і соціальних наук до інформаційних технологій і бізнес-рішень. У контексті управління проектом термін «управління змінами» може використовуватися як альтернатива процесу контролю змін, у яких офіційно вносяться та затверджуються зміни до обсягу проекту. Зміни в бізнес-середовищі відбуваються постійно, однак загальне визначення управління змінами було зроблено лише в минулому столітті, коли почали з'являтися кілька робіт, які описували управління змінами з різних точок і різних бізнес-середовищ. Широко зрозумілі зміни охоплювали не лише використання техніко-технологічних процесів, а й зміни в організації виробництва, орієнтацію на нові ринки та використання інструментів маркетингу.

Процеси змін починають поступово уповільнюватися в різних частинах світу і, під час глобалізації та розширення ЄС, відмінності в управлінні змінами починають стиратися, тоді як відбувається адаптація та уніфікація. В останні десятиліття почалися динамічні зміни в підходах до інновацій. На цей зсув вплинули попит на системний підхід, тенденції глобалізації, зміни на світових ринках, зміни в економічному середовищі, постійно зростаючий вплив науки та впровадження нових технологій, дослідницька та інноваційна діяльність. Щоб пришвидшити зміни, необхідно отримати і зберегти якомога більшу армію співробітників, адже кількість є запорукою того, наскільки швидко, цілісно та інтенсивно можна впровадити зміни. Якщо співробітники до досягнення незначних короткострокових перемог залучені не лише культурно та організаційно, а й фінансово, їхня мотивація набагато більша і компанія може досягти змін швидше.

Таким чином, управління включає інструменти, які допомагають компанії керувати всіма змінами, які відбуваються та можуть вплинути на будь-який проект, або іншими факторами, які можуть вплинути на бізнес у цілому. З огляду на це, важливість управління змінами для виробничого підприємства з кожним роком зростає. Завершуючи кожен проект, необхідно дивитися, як це впливає на існуючі процеси та людей. Це значною мірою залежить від комунікації зацікавленості, щоб запобігти питанням щодо майбутнього підприємства чи окремих осіб на підприємстві. І в цьому полягає роль управління змінами, що відіграє життєво важливу роль у згладжуванні цього переходу, знятті стресу та допомозі впоратися з усіма змінами, а особливо у процесі збільшення шансів на загальну підтримку.