

21. Теоретичні підходи до визначення поняття «управління змінами»

Дарина Онопрієнко, Світлана Стахурська

Національний університет харчових технологій

Вступ. Головною метою кожного підприємства є забезпечення ефективності його діяльності, а саме отримання прибутку та (або) досягнення певного соціального ефекту, а також забезпечення конкурентоспроможності. Для реалізації цієї мети підприємству необхідно швидко реагувати на усі зміни, що відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищах, та швидко адаптуватись до них. Саме це визначає необхідність дослідження процесу управління змінами та застосування отриманих результатів в практичній діяльності підприємства.

Матеріали та методи. Різні аспекти процесу управління змінами представлені в результатах наукових досліджень зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема: С.Р.Стеціва, Г.М.Тарасюк, К.Левіна, Х.Рамперсада, М. Мескона та інших.

Результати. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі відсутнє єдине трактування поняття «управління змінами». Поняття «управління змінами» доцільно характеризувати з позицій відомих підходів в управлінні: процесний підхід - управління змінами розглядається як процес, складовими якого є послідовні взаємопов'язані дії; системний підхід - управління змінами трактується як механізм побудови сукупності елементів, кожен з яких впливає на підприємство та безпосереднє управління; ситуаційний підхід, що підкреслює значення «ситуаційного мислення». Управління змінами розглядається з точки зору вибору пріоритетних елементів – складових проекту на даному етапі змін та здійснення першочергового впливу на них [1]. Мескон та Хедоурі характеризують методологію ситуаційного підходу до управління як процес, що складається з таких елементів: розуміння керівництвом процесу управління, особливостей індивідуальної та групової поведінки, системного аналізу, кількісних методів прийняття рішень та ін.; вміння керівництва передбачати позитивні чи негативні наслідки застосування певної управлінської концепції чи методики щодо конкретної ситуації; визначення керівництвом факторів, що є найвагомішими в цій ситуації, а також який ефект матиме зміна одного фактора стосовно інших; вибір найоптимальнішого прийому, що забезпечив би найефективніше досягнення цілей за цих обставин [2].

Також доцільно звернути увагу й на інші підходи до управління змінами, а саме: контекстний підхід. Управління змінами передбачає аналізування зовнішнього та внутрішнього організаційного контексту підприємства, що визначає можливості та напрями проведення змін на підприємстві; міждисциплінарний підхід визначає управління змінами як багатоаспектне явище, яке вимагає дослідження його з позицій різних наук;

компетентнісний підхід наголошує на важливості залучення до управління змінами працівників, що володіють потрібними професійними здібностями та особистими якостями для досягнення визначених цілей і завдань змін; адаптивний підхід розглядає управління змінами з позицій необхідності пристосування підприємства до динаміки зовнішнього середовища [3].

Х.Рамперсад характеризує поняття «управління змінами» як процес, що складається з етапів: планування, реалізації, контролю, регулювання та координування [4].

Г.М.Тарасюк зазначає, що процес управління змінами передбачає підготовку змін, розроблення системи мотивації змін та формування відповідного мотиваційного середовища, планування та реалізації змін, підтримку змін [5].

Проаналізувавши дані підходи, робимо висновок, що управління змінами – це складний, багатосторонній процес, який включає в себе безперервний моніторинг зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства для своєчасного виявлення змін та адаптації до них; який передбачає дослідження необхідності та доцільності впровадження змін, планування їх поетапної реалізації, створення команд змін, розроблення системи мотивації персоналу, контроль за протіканням змін та аналіз отриманих результатів.

Висновки. Провівши дослідження теоретичних підходів до поняття «управління змінами», робимо висновок про те, що зміни – невід’ємна частина діяльності будь-якого підприємства, а ефективне управління ними – це запорука його стабільного розвитку та можливість забезпечити свою конкурентоспроможність не лише на короткострокову, а і на довгострокову перспективу.

Література

1. Стеців С.Р. Сутність та етапи управління змінами на підприємстві / Стеців С.Р. // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку : [збірник наукових праць] – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 155-161.

2. Мескон Майкл, Альберт Майкл, Хедоури Франклин. Основы менеджмента. Пер. с англ. – М.: Издательство «Дело», 1997. – 704с.

3. Воронков Д.К. Інтеграція підходів до управління змінами на підприємстві // «Економіка. Менеджмент. Підприємництво». Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – Видавництво СХУ ім. В. Даля, 2010. – № 22 (II). – С. 152–158.

4. Рамперсад К.Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Хьюберт Рамперсад: [пер. с англ.].— М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 352 с.

5. Тарасюк Г.М. Управління змінами в системі управління підприємством // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки.

– Житомир: ЖДТУ, 2010. – №2(52). – С. 287–291.