

Камінська Н. І.
Львівський національний університет імені Івана Франка
УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ

Kaminska N.
MANAGING ORGANIZATIONAL CHANGES
AT THE ENTERPRISES

На більшість процесів, які відбуваються у зовнішньому середовищі, підприємство не може впливати, тому для того щоб зберегти дієздатність, підтримати конкурентоздатність на ринку йому необхідно пристосовуватись до змін, які виникають за рахунок власних ресурсів, або навіть змінювати власне внутрішнє середовище (структуру, технології, персонал тощо). Таким чином, обумовлюється необхідність організаційних змін на підприємстві як адаптації до мінливого оточуючого середовища з метою забезпечення ефективності його діяльності. Управління організаційними змінами на підприємстві полягає з однієї сторони в ефективному впровадженні нових методів і систем в поточній організації, з другої сторони — у відповіді на зовнішні впливи (зміни законодавства, соціальні і політичні збурення тощо).

Поняття управління змінами включає сукупність знань, моделей, методів, прийомів, які застосовують при трансформаціях організації, а також включає механізм управління змінами (вимоги, стандарти, процеси і процедури).

Як правило під організаційними змінами розуміють зміни, які стосуються всього підприємства, вони можуть містити в собі зміни цілей, операції реструктуризації, перехід на нові технології управління або виробництва, нові програми, такі як, системи управління якістю, реінжиніринг тощо. Таким чином, поняття організаційних змін включає фундаментальну та радикальну переорієнтацію організації виробництва.

Зміни не повинні відбуватися заради змін, перш за все це стратегія досягнення цілей підприємства. Зазвичай необхідність організаційних змін обумовлена суттєвими важелями впливу, такими як істотне скорочення фінансування, пошук нових ринків чи клієнтів, необхідність різкого зростання продуктивності виробництва або якості послуг тощо.

Людський фактор є одним з визначальних чинників успішності проведення організаційних змін, тому управління змінами на підприємстві повинне включати і управління впливом змін, які реалізуються, на його працівників. Адже, у переважній більшості випадків, в організаціях виникає сильний людський опір та несприйняття змін. Саме людський фактор обумовлює необхідність першочергової зміни культури організації, цінностей, що включає переконання трудового колективу організації і лише в той спосіб, що не суперечить цим цінностям та переконанням.

Для успішного проведення змін необхідно до даного процесу залучати всі ланки управління на підприємстві. Крім того, ефективність організаційних змін

залежить від якості та частоти зворотного зв'язку з усіма членами трудового колективу підприємства. Найкращим методом подолання супротиву членів організації вважається розширення та налагодження стійких зв'язків між керівництвом та підлеглими, підвищення рівня освіти працівників. Перш за все ідеолог проведення організаційних змін на підприємстві повинен зустрітися з керівниками та співробітниками усіх ланок для пояснення необхідності змін. Обов'язковим для досягнення успіху є формування плану проведення організаційних змін на підприємстві, а у випадку його зміни, працівникам повинна надаватись можливість обговорення причин цього та висловлення своїх думок щодо нового плану.

Швидка та ефективна реалізація організаційних змін можлива лише за використання сучасних інформаційних технологій, нових методів управління та економіко-математичного моделювання, новітніх виробничих технологій та обладнання. Такий підхід дає можливість прогнозування нових можливих моделей організації, проведення їх комплексного аналізу, а також проведення постійного моніторингу стану зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування підприємства та визначення необхідних змін відповідно до поставленої мети. Крім того, методи і програмні засоби полегшують створення ефективних моделей інформаційних систем для впровадження змін на конкретному підприємстві.

4. Крупа К. Методи організаційних змін у регулюванні економічних процесів: Монографія. - Львів: видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2005. - 342с.

5. Galpin T. Connecting culture to organizational change. - HRMagazine, 1996, number 41, p. 85-90

6. Hummer M., Champy J. Reengineering the corporation: a manifesto for business revolution. - Harper Business, 1994.

Н.І. Камінська, С.С. Прийма

Львівський національний університет імені Івана Франка

МЕТОД МОДЕЛЕЙ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ

N.I. Kaminska, S.S. Pryima

METHOD OF MODELS AS TOOLS OF ECONOMIC ANALYSIS

Суттєвий вплив на розвиток ринкових процесів в економічній системі України має те, що більшість підприємств та економістів-аналітиків не враховують у своїх рішеннях того, що кожний учасник ринку взаємопов'язаний з іншими членами суспільства, а отже має вплив фактично на всю ринкову систему. Протиріччя, що виникають внаслідок неврахування цього факту й спричиняють наявні негаразди у проведенні ринкових реформ створюють умови, що не дають нормально спрацьовувати об'єктивним ринковим законам. Більшість підприємств намагаються якомога