

**Садовой В.О. здобувач вищої освіти ступеня магістр*
Сумський національний аграрний університет, Україна**

Управління системними змінами стратегічного розвитку підприємства

В сучасних умовах зовнішнього середовища, що постійно змінюється, формування концепції управління змінами стає все більш актуальним. Це пов'язано зі зростаючою конкуренцією та бажанням компаній ставати кращими у довгостроковій перспективі, щоб задовольнити найвибагливіших споживачів. Зміни є невід'ємною частиною вищевказаних процесів, а ефективні механізми управління є ключовим компонентом стратегічного управління.

Проведені дослідження показують, що головний показник управління системними змінами забезпечує збалансований підхід до формування системних змін у контексті взаємодії з основними видами управління. Відповідно до теорії систем, зміни факторів, що забезпечують успішне функціонування підприємства в умовах стратегічного та конкурентного розвитку, мають охоплювати всі компоненти цілісності системи - цінності (цілі та засоби досягнення цілей), організаційну культуру, функціональне забезпечення; підсистеми прогнозного, інформаційного, обліково-аналітичного, технічного, ресурсного, логістичного спрямування; екологічний, організаційний, соціальний, інтелектуальний, кадровий, управлінський, комунікаційний, іміджевий та інші потенціали. Фундаментальним для успішного впровадження системних змін на підприємстві є ефективне використання його потенціалу [1, с.475].

При управлінні змінами на підприємстві останні слід розділити на два напрямки: управління процесами та управління персоналом. Бізнес-процеси - це взаємопов'язані види робіт, які виконуються протягом певного часу і призводять до досягнення певного результату. Що стосується управління персоналом, то воно є першоосновою для успішного впровадження змін на підприємстві. Ефективність цього процесу залежить від «якості» персоналу, організаційної культури компанії, іміджу керівників, бажання працівників змінюватися. Якщо вам потрібно щось змінити у вашій організації, ефект можливий ціною зміни не лише структури, технології, навичок, кваліфікації, а й цінностей, духу та способу взаємодії людей під час їхньої діяльності [4, с.174].

Щоб удосконалювати свою діяльність і постійно задовольняти споживачів, підтримувати свою конкурентну позицію, компанії повинні своєчасно застосовувати сучасні методи управління змінами, які можна доповнювати, адаптувати або використовувати частково. Сучасні методи включають: аутсорсинг, бенчмаркінг, реінжиніринг, даунсайзинг, всебічне управління якістю, лін-продакшн, концепції 6-Сигма. Щоб вибрати прийнятний підхід до управління змінами для конкретного бізнесу, важливо розуміти рівень його розвитку та потенціал [2, с.216].

Опір змінам може існувати на різних рівнях ієрархії: керівництво, менеджер середньої ланки або співробітники. Щоб визначити правильний шлях

* Науковий керівник – В.В. Ткаченко, канд. екон. наук, доцент

подолання опору змінам, необхідно з'ясувати, який саме рівень опору змінам і чому. Опір може бути як прихованим, у вигляді свідомих бюрократичних зволікань, зриву виробничих процесів, так і відкритим – страйки, пошкодження обладнання, випуск неякісної продукції тощо. Але варто зазначити, що опір не завжди включає негативні аспекти процесу змін [5, с.34].

Стратегічний потенціал підприємства – це система взаємопов'язаних елементів у системі ресурсів організації, які необхідно розподілити за напрямками досягнення стратегічних цілей, щоб здійснити цей процес з найменшими витратами в конкретний період. Виходячи з цього, однією з найважливіших цілей стратегічного управління є раціональний розподіл обмежених ресурсів компанії між її потенційними компонентами [3, с.27].

При цьому необхідно звернути увагу на пріоритетний напрямок, тобто можливість розвитку компанії з наявними ресурсами, здатними забезпечити високий рівень конкурентних переваг. Тому причини опору мають різний характер. У той же час, не треба відкидати аспект людської природи, тому, змінюючи бізнес, спочатку потрібно змінити цінності людей. Зрештою, поведінка співробітників визначає ефективність реалізації стратегії компанії.

Отже, взаємодія елементів потенціалу підприємства є як статичною, що виражається у структурі підприємства, так і динамічною, яка відбивається у внутрішніх процесах підприємства, перетворюючи його на «живий організм», здатним реагувати на зміни зовнішнього середовища. Формування та організація механізму впливають на здатність підприємства адаптуватися до змін зовнішнього середовища, тим самим розвиваючи свій внутрішній потенціал.

Список використаних джерел:

1. Гайдей О.О., Лісун Я.В. Механізм управління стратегічними змінами як інструмент капіталізації підприємницької діяльності (світова практика). *Міжнародна економічна політика*. 2012. Ч. 1. С. 472–479; 2. Жаворонкова Г.В., Дяченко О.О. Управління організаційними змінами сучасних підприємств. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/nie/2010_3/069-072.pdf (дата звернення 20.10.2022); 3. Куценко В.І., Паращук О.В. Соціалізація економіки шлях до сталого розвитку та високої якості життя. *Економіка і управління*. 2011. №2. С.25-33; 4. Нікітченко Т.О. Система управління змінами стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств. Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2016. № 2. С. 173–179; 5. Стеців С.Р. Сутність та етапи управління змінами на підприємстві. *Науковий вісник Полісся*. 2015. URL: http://journals.uran.ua/nvp_chntu/article/view/51634 (дата звернення 11.10.2022)