

8. Герасимчук В. Т. Маркетинг: теорія та практика: [Навчальний посібник] / В.Т. Герасимчук. – Київ: Вища школа, 1994. – 327 с.

9. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

***ЖУРАВАЛОВА І.О., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

На сьогодні багато промислових підприємств здійснюють перетворення у формах і методах управління, спрямовані на стимулювання підприємливості та розвиток нових економічних відносин. Головне завдання підприємств полягає у здатності до саморозвитку та самозбереженні. Отже, щоб виконати дане завдання підприємствам потрібно переглянути підходи до проведення організаційних змін, зробивши їх керованими. Слід пам'ятати, що зміни будуть ефективні, лише тоді, коли вони будуть проводитися системно в усіх основних напрямках життєдіяльності підприємства. Виходячи з вище сказаного, управління змінами можна вважати одним з ключових чинників забезпечення розвитку підприємства, а методичне забезпечення управління змінами можна розглядати в якості актуальної наукової проблеми. Дану проблему досліджували зарубіжні фахівці такі як: Р. Блейк, Х. Виссема, І. Ансофф, М. Хаммер, Р. Грант, А. Грейнер, Д. Чампі і Е. Шайн. Головне місце в дослідженнях цих вчених відводиться суті змін, розробці стратегій, методів і моделей управління цими змінами. Серед когорти вітчизняних вчених, що досліджували дане питання необхідно виділити: В. Печенізького, О. Полотай, В. Поліщук, Г. Широкова, І. Петрова.

Більшість авторів розкриває сутність управління змінами через управління проектами, але, що стосується Т. Кужви та С. Стеців, то вони вирішили розглянути проблему з точки зору процесного підходу. Вони зазначають, що для забезпечення управління змінами необхідно створити підґрунтя, яке дозволить керівникам підприємств проектувати і реалізовувати процеси змін, оцінювати їх ефективність.

* Науковий керівник: Грідін О.В., ст. викладач

Перед початком проведення будь-яких змін, менеджер повинен чітко представляти позицію, в якій знаходиться підприємство і його бажаний стан, а також володіти методами проведення змін. Усі зміни є постійними, взаємопов'язаними і, як правило, здійснюються за участі працівників організації. У зв'язку з цим постає проблема визначення сутності «змін».

Зміни – це будь-які перетворення в одному або кількох елементах підприємства на будь-якій стадії його життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу підприємства та зміні розмірів, масштабів і цілей його діяльності. Управління змінами є спеціальною функцією менеджменту. Тому технологія управління ними може бути реалізована використовуючи загальні функції менеджменту: планування, організація, мотивація та контроль.

Розглянемо першу з них – планування. Планування змін на підприємстві охоплює два рівні – стратегічний та оперативний.

Стратегічне планування змін – це довгострокове планування на основі проміжних цілей. Стратегія визначається головною ціллю та проміжними цілями, які дозволяють досягнути головної цілі. Також розглядаючи стратегію ми розуміємо звідки взяти ресурси аби досягти цілі та як їх розподілити.

Оперативне планування змін – це пошук і узгодження найефективніших шляхів і засобів реалізації прийнятої стратегії змін та розвитку організації.

Наступна функція – організування в системі управління змінами на підприємстві – процес, який передбачає формування ефективної структури управління та системи організаційних зв'язків між підрозділами організації.

Мотивування змін – функція, яка являє собою процес свідомого впливу на трудову поведінку працівників з метою досягнення цілей та реалізації змін. На сьогодні, на мою думку, слід виділити три головні види мотивації працівників, а саме: матеріальна, трудова та статусна мотивації.

Остання функція менеджменту – контроль результатів змін – вид управлінської діяльності, який дає змогу зрозуміти менеджеру вірності його рішень, що стосується методів реалізації цих змін. Суб'єктом контролю виступають керівники різних ланок управління, а об'єктом – різні види змін.

Функція контролю є завершальною функцією управління змінами та забезпечує зворотній зв'язок в циклі управління змінами.

Використання процесного підходу до управління змінами дає

зможу розглянути управління змінами як спеціальну функцію менеджменту. Це в подальшому дозволить формувати практичні методичні рекомендації щодо здійснення того чи іншого етапу управління змінами та досягати бажаної ефективності їх здійснення.

Література.

1. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями: [учебное пособие] / Г.В. Широкова. – СПб. : СПбГУ, 2005. – 210 с.
2. Кужда Т. Етапи успішного управління організаційними змінами на підприємстві / Т. Кужда // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 2(41). – С. 66-72.
3. Стеців С.Р. Сутність та етапи управління змінами на підприємстві/ С.Р. Кужда // Національний університет «Львівська політехніка». – 2011. – С. 8-11.
4. Тарасюк Г.М. Управління змінами в системі управління підприємством / Г.М. Тарасюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2010. – № 2(52). – С. 287-291.
5. Современное управление. Энциклопедический справочник / Под ред. Д.Н. Карпухина, Б.З. Мильнера. – М. : «Издательство», 1997. – Т. 1. – 584 с.

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СЕГМЕНТІ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

***КУНИЦЬКИЙ К.І., АСПРАНТ*,
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. ГЕТЬМАНА***

Нестабільність у світовій та вітчизняній економіці підвищують вимоги до ефективності управління підприємствами. Це особливо стосується підприємств в сегменті малого та середнього бізнесу (СМСБ), оскільки більшість з них працюють в умовах суттєвої обмеженості ресурсів та зростаючої конкуренції. Зважаючи на те, що малий та середній бізнес формує значний потенціал розвитку вітчизняної економіки, виникає нагальна потреба у розробці методів підвищення ефективності управління саме такими підприємствами.

* Науковий керівник: Батенко А.П., к.е.н., професор