

Отже, слід пам'ятати, що жоден із підходів до управління розвитком не можна вважати найкращим. Залежно від умов ефективними можуть бути різні підходи та вибір того чи іншого підходу має базуватись на обліку реальних умов. В разі, якщо керівництво підприємства не може обрати підхід до управління змінами, слід використовувати адаптивний підхід.

Список використаних джерел:

1. Кобелева, Т., Витвицька, О., Перерва, П., Ковальчук, С. Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності. *Вісник Національного технічного університету (економічні науки)*. 2022. С. 52-57.
2. Вовк О., Ковальчук А. Стратегічне управління розвитком підприємств в умовах конкурентної економіки. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*. 2019. С. 20-32.

Зубарєв Є. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Для керівників українських компаній вивчення теорії і практики управління змінами актуально удвічі. По-перше, не викликає сумнівів той факт, що вітчизняні компанії працюють у більш динамічному зовнішньому середовищі. По-друге, не дивлячись на те, що останнім часом теорія управління змінами почала розвиватися інтенсивніше, більшість публікацій з управління змінами ґрунтуються на досвіді крупних зарубіжних компаній, який не завжди прийнятний для вітчизняного бізнесу.

Тому важливо і значуще досліджувати ситуацію із управління змінами на вітчизняних підприємствах. У сучасних умовах таких досліджень в Україні проводиться недостатньо, їх потрібно розвивати і постійно удосконалювати.

Під поняттям організаційних змін розуміють різні види змін, що відбуваються на певних рівнях організації (рівня спеціалізації, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації) на будь-якій стадії її життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу організації та в зміні розмірів, масштабів та цілей її діяльності [1].

Управління змінами – це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін. Необхідність управління змінами в організації пов'язана із невідповідністю процесу управління потребам, зумовлена середовищем її функціонування. При цьому потрібно брати до уваги те, що зміни у будь-якому одному підрозділі підприємства зазвичай впливають на інші підрозділи і на підприємство загалом. Таким чином, причинами змін на вітчизняних підприємствах у сучасних умовах є чинники внутрішнього та зовнішнього середовища [2].

Провідними цілями організаційних змін є не тільки модифікація вже існуючих напрямів діяльності, а й вибір нової мети підприємства. Це не вважається поганою звісткою, а може просто вказувати на те, що поставлені раніше цілі вже досягнуто. Головні завдання змін це:

- виявлення нових ринків збуту;
- введення нового виду управління;
- поєднання декількох підрозділів або підприємств в одне ціле;
- зміна стратегії підприємства;
- введення інновацій в системи управління, планування, аудиту;
- підвищення продуктивності підприємницької діяльності;
- поглинання конкурентних підприємств тощо [3].

Під час втілення різноманітних змін відбуваються не тільки перетворення в кращу сторону, а може відбутися негативне явище – опір. Ймовірність опору змін в сучасних умовах зростає. Опір змінам – це будь-який негативний прояв дій, що заважає змінам втілюватися. Як правило, виникає через відсутність належного фінансування, невчасної діагностики існуючих проблем, незацікавленості персоналу в вирішенні питань. Головними ознаками опору є: сповільнення темпу розвитку, зростання витрат на проведення модифікацій, відтермінування необхідних дій, що сприяють змінам, намагання персоналу перекрити необхідні зміни другорядними завданнями [4].

Процес створення умов для проведення змін охоплює: повний опис змін і ознайомлення з ними кожного працівника, якого цей процес стосується; залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо змін; спростування чуток і побоювань шляхом більш широкого поширення інформації про зміни; надання змінам якомога більш прийняттого характеру; демонстрацію зацікавленості вищого керівництва у змінах [2].

Отже, наявність чіткої системи управління змінами дає змогу зробити процес розвитку перманентним. Для підприємств, які є проблемними, управління змінами є особливо життєво важливим елементом менеджменту, оскільки створює необхідну основу для подальшого розвитку. Вибір тієї чи іншої моделі управління змінами повинен базуватися на врахуванні синергетичного поєднання таких факторів, як фінансово-економічне забезпечення наявного рівня розвитку конкретної компанії.

Список використаних джерел:

1. Криниченко В.М. Економіка підприємства. Збірник засобів діагностики. навч. посіб. Харків: ІНЖЕК, 2013. 108 с.
2. Гайдей О.О. Управління змінами на підприємстві. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2012. № 3 (19). С. 71-75. URL: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/13-3-19-2012.pdf>
3. Мазур Н.А., Семенець І.В. Управління змінами: навч. посіб. Кам'янець-Подільський: 2017. 165 с.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Методичний підхід до управління змінами в діяльності суб'єктів підприємництва. *Економіка розвитку*. 2017. № 3(83). С. 59-66.

Колобердянко О. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИ АНАЛІЗУ СТАНУ ВИРОБНИЦТВА

Для ефективної роботи підприємства необхідно регулярно проводити його економічний аналіз. Аналіз виробництва продукції займає головне місце у системі економічного аналізу. Аналіз витрат на виробництво продукції дає оцінку діяльності підприємства та допомагає її ефективному плануванню. Для того, щоб на ринку успішно існувала якась продукція, підприємства мають аналізувати виробництво своєї продукції та продукції своїх конкурентів.

Метою такого аналізу є відслідковування виробничої діяльності можливих конкурентів підприємства. Питанням розвитку виробничої діяльності підприємств, займалися багато вітчизняних та зарубіжних економістів. Матеріали щодо визначення обсягу виробництва та аналізу його ефективного використання можна знайти в опрацюваннях Г. Дж. Болта, А. М. Гаджинського, В. Я. Кардаша, В. О. Литвиненка, Ю. М. Неруша, П. Г. Перерви [4].