

Канд. екон. наук Гвініашвілі Т. З., Романов Р. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

Кризові умови, зокрема глобальна пандемія COVID-19 змушує підприємства шукати нові засоби ефективного управління. У короткостроковій перспективі підприємства стикаються з величезними змінами у своїх бізнес-планах, а в довгостроковій перспективі мають адаптуватися та продовжувати ефективно досягати стратегічних цілей.

Планування дій у надзвичайних, кризових ситуаціях та забезпечення безперервності бізнесу з урахуванням специфіки діяльності підприємства та інтересів співробітників допоможе керівництву краще орієнтуватись у новій робочій культурі та підтримувати продуктивність праці в кризових умовах на високому рівні. Для цього бізнес-стратегія повинна дозволяти ефективно адаптуватися та включати антикризове управління, аварійне відновлення та управління ризиками.

Управлінський підхід має бути гнучким та масштабованим, щоб відповідати потребам конкретного бізнесу. Це означає, що управлінські рішення мають забезпечити максимальну цінність та бажані результати роботи підприємства. Використання сучасних підходів до управління змінами допоможе підвищити поінформованість про ці зміни та задоволеність співробітників новими способами роботи, такими як [4]:

- встановлення зв'язку між проєктними командами та членами команди;
- впровадження каналів зворотного зв'язку для оцінки ефективності комунікацій, прийняття змін, виявлення областей опору та областей прийняття управлінських рішень;

– забезпечення та розширення використання віддалених способів спілкування, спільної роботи, навчання, постійного вдосконалення тощо;

– забезпечення постійної підтримки на рівні колег.

Крім того, необхідно оцінити вплив організаційних змін на працівників. Багато планів часто зосереджені більше на технологіях, а не на людях. Сьогодні організаціям необхідно зосередитися на поєднанні працівників один з одним та використанні навичок командної роботи для розвитку комунікації. У структурі управління змінами та забезпечення безперервності діяльності, підприємства в кризових умовах повинні використовувати відповідні методи та процедури, щоб вчасно визначити вплив змін на зацікавлені сторони та способи управління цим впливом з метою забезпечення ефективності роботи підприємства. Можуть застосовуватись такі організаційні методи [2]: реорганізація структури, зміна розподілу функцій, регламентів, норм, нормативів. Таким чином, перевагами такого підходу до управління змінами є:

– зниження витрат фінансових ресурсів при управлінні змінами, що дозволяє знизити ризики бізнесу;

– зниження соціальних ризиків управління змінами у бізнесі, оскільки впроваджуються соціальні інновації, орієнтовані на працівників бізнесу.

Важливо відзначити, що організаційні зміни є обов'язковою умовою адаптації до змін зовнішнього середовища та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. При цьому слід переконатися, що програма організаційних змін ефективна у довгостроковій перспективі з можливістю вдосконалення одночасно із зовнішніми змінами. Розробляючи та підтримуючи організаційні зміни базуючись на запропонованому підході, співробітники зможуть ефективно працювати в кризових умовах, а також продовжувати удосконалювати свої навички, коли бізнес-процеси повернуться до нормального стану і залишатимуться на відповідному рівні продуктивності [1].

В результаті співробітники стануть ефективним ресурсом у нових кризових умовах, зокрема викликаних пандемією і будуть ще ефективнішими, якщо

опиняться в нестандартних ситуаціях. Таке структурне планування організаційних змін сприяє підвищенню продуктивності праці та ефективності роботи всього підприємства.

Таким чином, сьогодні одним з основних завдань організаційного розвитку є підвищення ефективності роботи підприємства загалом. Для реалізації рішень у сучасному менеджменті використовуються методи управління, які довели свою ефективність, але якість процесу впровадження можна покращити за рахунок використання методів, які пропонує нам теорія та практика управління змінами. Зміни в організації є невід'ємною частиною розвитку, як правило вони відбуваються в результаті реакції у відповідь на умови зовнішнього середовища [3]. Для ефективного ведення діяльності організації повинні мати достатню гнучкість і адаптивність, для того щоб пристосовуватися до тих умов, в яких вони існують або мати можливість змінити самі умови. І тільки постійний аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, а також використання передового досвіду дозволять підприємствам досягти більшої ефективності при впровадженні змін, а також збільшити гнучкість усієї системи управління, що являється основним чинником як виживання підприємства, так і забезпечення його життєздатності у довгостроковому перспективі.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т.З. Аналіз підходів до визначення сутності опору організаційним змінам на підприємствах. *Науковий вісник НЛТУ України. Серія економічна*. Національний лісотехнічний університет України. Львів: 2016. Вип. 26.2. С. 41-47.
2. Гвініашвілі Т.З. Концептуальна модель функціонування механізму управління змінами на підприємствах зв'язку в умовах забезпечення їх інноваційного розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 10. Ч. 2. С. 70-73.
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Методичні підходи до класифікації змін на підприємствах. *Бізнес Інформ*. 2015. №11 (454). С. 39-44.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Scientific journal «Economics and finance»: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Edizioni Magi. Roma, Italy. 2016. Vol. 1. P. 142-144.