

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Сотула В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Проблема управління змінами на підприємствах базується на можливості швидкої адаптації до динамічного середовища, де функціонування та конкурентоспроможність залежать від стратегічного розвитку. Підприємства постійно борються з мінливим ринковим середовищем, що вимагає переходу від традиційних підходів управління, орієнтованих на виробництво, до адаптивності та сталого зростання. Щоб вижити та процвітати у сучасному середовищі, яке характеризується постійними змінами, підприємства змушені постійно вдосконалювати бізнес-процеси.

Метою функціонування будь-якого підприємства залишається прибутковість, оптимізація ресурсів та підвищення конкурентоспроможності. Досягнення цього вимагає впровадження ефективного управління та проактивної позиції щодо сприйняття змін. Однак серед менеджерів існує відсутність загального розуміння щодо визначення «змін» і «управління змінами» на підприємствах, що ще більше ускладнює шлях до їх опанування.

Підприємства в різних секторах працюють в умовах постійних коливань зовнішнього та внутрішнього середовища. Хоча ці коливання є потенційно вигідними, вони також створюють ризики, які можуть призвести до кризи та втрати позиції на ринку. Для подолання цих складнощів впровадження ефективної системи управління змінами стає вирішальним інструментом [1-5].

Останні дослідження та публікації з управління змінами на підприємствах відображають зростаючий акцент на розумінні та адаптації до змін у вітчизняній та світовій економіці. В Україні управління змінами залишається сферою, що розвивається, але все більше публікацій присвячені цій галузі. Численні вітчизняні та закордонні вчені, серед яких І. Ансофф, І. Адізес, Ф. Гілард, Дж. Д. Дак, А. Ван де Вен, В. Барнетт, Л. Грейнер, О. Гайдей, Т. Гринько, П. Друкер, Е. Камерон, Д. Келлі, Д. Коттер, К. Левін, Дж. Лісан, Д. Лестер, Д. Ліппіт, Д. П'ю, О. Гусева, І. Дмитрієв, О. Кузьмін, А. Мейер, М. Мельник, зробили значний внесок в дослідженні управління змінами на підприємствах. Але, існуючі

дослідження управління змінами підкреслюють необхідність подальших досліджень, узгодження визначень і комплексних підходів до управління змінами.

Досліджуючи сучасні проблеми управління змінами на українських промислових підприємствах, можна зазначити, що вони обертаються навколо сфери інноваційного розвитку (рис. 1).

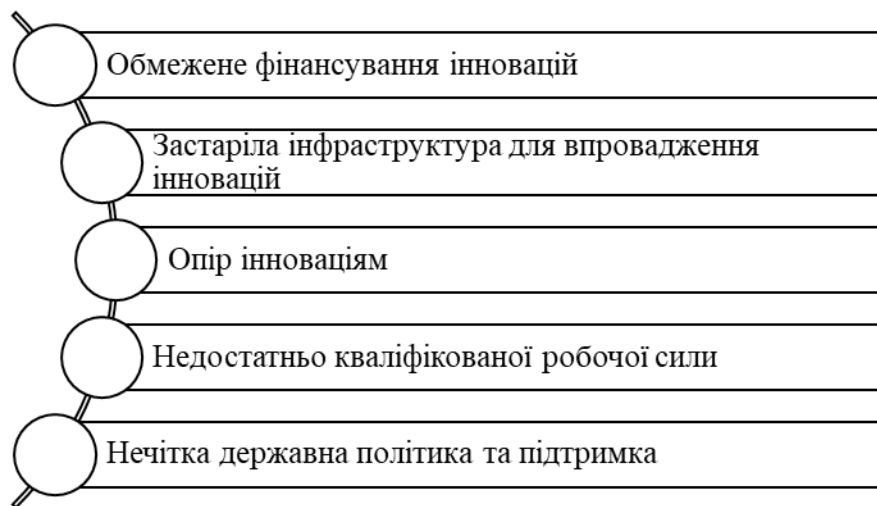


Рис. 1. Сучасні проблеми управління змінами на промислових підприємствах України
Джерело: складено авторами за [5]

Застосування керуючими гнучкої методології, щодо управління змінами на підприємстві дозволить тим самим поступово впроваджувати інновації та використовувати передові технології, що сприятиме нестрімким переходам і дозволить сучасним підприємствам залишатися попереду на конкурентних ринках.

Впровадження відповідних змін вимагає ретельного планування, надійної та дієвої комунікації, а також ефективної співпраці в середині організації. Це передбачає оцінювання впливу змін, залучення зацікавлених сторін, забезпечення належного навчання та забезпечення плавного переходу до нової парадигми.

Ефективне освоєння змін на підприємстві може принести значні переваги. Це покращує організаційну гнучкість, сприяє інноваціям, покращує операційну ефективність, посилює задоволеність клієнтів і зміцнює конкурентну перевагу організації.

Таким чином, в сучасному світі, коли зміни відбуваються постійно, оволодіння методичними підходами до керування управлінськими змінами є не

просто стратегічним вибором – це важлива необхідність для конкурування та економічного зростання підприємства. Організації, які вміло орієнтуються та використовують рушійну силу змін, залишатимуться адаптивними, стійкими та готовими до стійкого успіху в сучасному бізнес-середовищі, що постійно розвивається.

Список використаних джерел:

1. Порудеева Т.В., Кишковська Е.Л., Скрипник К.Н. Теоретичні основи управління змінами на підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2018. № 19. С. 568-572.
2. Покотило Т.В. Управління організаційними змінами як складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2020. № 22. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/160/154>.
3. Матусевич О.О., Чаркіна Т.Ю., Колінько К.Г. Сутність змін і управління змінами на підприємстві та їх необхідність на залізничному транспорті. *Ефективна економіка*. 2018. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6742>.
4. Приб К.А. Формування системи управління змінами на підприємстві. *Інтелект XXI*. 2014. № 2. URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2014/2014_2/13.pdf.
5. Гринько Т.В., Козік В.А. Проблеми управління інноваційним розвитком промислових підприємств в Україні. *Економічний простір*. 2019. № 151. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/415/405>.

Губанова А. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФАЗИ ТА ЕТАПИ КРЕАТИВНОГО ПРОЦЕСУ

Креативна діяльність — це науково-практична діяльність, яка є частиною більшої наукової галузі управління знаннями, яка вважається першорядним фактором розвитку інноваційних технологій у постіндустріальній економіці [1; 5].

При створенні творчої ініціативи використовується системний і стратегічний підхід до вирішення цього питання. Системний підхід до визначення стратегії розвитку компанії вимагає, щоб корпоративна культура, стиль керівництва та цінності, а також здібності персоналу та усі ресурси компанії були гармонійно поєднані – саме таким чином можна досягти бажаного загального ефекту [1]. В наш час, коли розв'язання багатьох завдань потребують нестандартних рішень, саме креативний підхід до цього – є запорукою успішного результату. Тому розуміння того, як реалізується креативний процес суб'єктів підприємництва, дуже важливе.