

3. Гудошников С. Alibaba отменила названия должностей, чтобы повысить инициативность сотрудников [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://daily.afisha.ru/news/43057-alibaba-otmenila-nazvaniya-dolzhnostey-chtoby-povysit-iniciativnost-sotrudnikov>
4. Ольга Куничак. Віддалена робота: чому можна навчитися в ІТ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://biz.ligazakon.net/analytics/194705_vddalena-robota-chomu-mozhna-navchitisya-v-t

Рябук К. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК ЧАСТИНИ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

На сьогоднішній день для керівників багатьох компаній одним з найважливіших аспектів забезпечення зростання і розвитку організацій є правильне застосування методів управління змінами. Фахівці, що досліджують дане питання, зазначають, що ключовим елементом в роботі організацій є співробітники і їх здатність швидко пристосовуватися до змін. Від цього залежить успіх нововведень і перетворень в процесах і системах організації. Цим обумовлюється актуальність вивчення різноманітних моделей поведінки співробітників в організаційному середовищі [1].

Дана тема знайшла своє відображення в роботах таких науковців: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Дж. Дональдсон, В. Ліщинська, Л. Тарасенко, Г. Тарасюк.

Управління змінами з точки зору проектної діяльності – це напрямок робіт в рамках проектної діяльності, націлений на забезпечення впровадження перетворень в організаціях. Експерти відомої міжнародної мережі компаній «Делойт», які надають послуги в сфері аудиту, оподаткування, управлінського і фінансового консультування державним і приватним компаніям, що працюють в різних галузях промисловості, стверджують, що «управління змінами дозволяє підвищити ефективність проектної роботи за рахунок підготовки персоналу та бізнес-середовища компанії до сприйняття змін, які передбачає проект. Управління змінами – це, передусім, робота з персоналом організації, яка допомагає змінювати сприйняття змін всередині компанії, забезпечувати позитивне ставлення персоналу до нововведень і підготовку співробітників до отримання нових знань і застосування їх на практиці. Впровадження змін – це безперервний процес, який супроводжує проект, починаючи з етапу його задумки і закінчуючи етапом досягнення запланованих результатів. Управління змінами забезпечує перехід організації з поточного стану в цільовий» [1].

Основними цілями при виконанні робіт з управління змінами в рамках проектної діяльності є: забезпечення готовності і стимулювання бажання співробітників приймати і реалізовувати зміни в організації; надання підтримки функціональним напрямкам проектних робіт; мінімізація організаційних ризиків проекту [2].

У звіті «Делойт» зазначено, що ««Делойт» застосовує унікальну методологію управління змінами, засновану на власних розробках і багаторічному досвіді експертів компанії.

Методологія «Делойт» включає сім основних напрямків робіт з управління змінами, кожен з яких націлений на вирішення конкретних завдань і досягнення певних переваг» [2]. Цими сьома напрямками є:

- вироблення єдиного бачення і стратегії реалізації проекту; створення бренду проекту;
- аналіз кола зацікавлених осіб; вироблення стратегії залучення в проект співробітників організації;
- вибудовування двосторонніх комунікацій: організація системного, своєчасного і достатнього інформування співробітників про зміни і збір зворотного зв'язку;
- оцінка ступеня впливу проектних змін на бізнес-процеси, організаційну структуру компанії, людські ресурси та технології; розробка плану заходів щодо усунення бізнес-розривів і координування реалізації намічених заходів на рівні компанії;
- визначення цільових моделей поведінки, необхідних для ефективної роботи в нових умовах;
- оцінка готовності компанії до змін; виявлення та своєчасна мінімізація організаційних ризиків для успішної реалізації проекту;
- вироблення оптимального підходу до навчання проектним змінам; розробка програми навчання; координування розробки навчальних матеріалів та оцінка ефективності навчання [2].

Експерти «Делойт» зазначають, що фінансування проектної діяльності має значний вплив на ступінь ефекту від робіт з управління змінами. Тому грамотний розподіл ресурсів для здійснення проектної діяльності є надважливим завданням менеджера проекту. Ще одним не менш значним завданням менеджера проекту є його здатність пояснити та описати керівникам бізнес-підрозділів, які саме зміни необхідно впровадити у поточну роботу підрозділів. Останнє особливо стосується тих проектів, які націлені на повну трансформацію бізнесу. Після впровадження проекту настає черга оцінки впливу змін, яка проводиться за такими параметрами: зміни в бізнес-процесах, політиках і процедурах, навичках персоналу, ІТ-платформі і технічній оснащеності, а також в корпоративній культурі [1].

Можна узагальнити, що управління змінами – один з найважливіших процесів, що забезпечує ефективний перехід організацій на новий якісний рівень роботи, що підтримує їх зростання і розвиток. Грамотне та ефективне управління змінами допомагає керівництву своєчасно зрозуміти, чи готова організація до впровадження змін, де в організації присутній опір змінам і як з ним боротися та як залучити співробітників у процес впровадження змін з максимальною користю для них та організації.

Список використаних джерел:

1. Звіт компанії Deloitte. Результати дослідження. Управління змінами як частина проектної діяльності. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/operations/articles/change-anagement-as-part-of-the-project-activities.html>.
2. Deloitte Change Management. Консультаційні послуги по управлінню змінами. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/our-change-management-methodology.html>.

3. Гринько Т. В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку. *Бізнес Інформ: Науковий журнал*. Харків, 2013. № 10. С. 247–252.
4. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З. Економічна сутність та етапи управління змінами на підприємстві. Управління розвитком підприємства в інтеграційних умовах : кол. монографія. Дніпропетровськ, 2014. С. 142–154.

Савчук Д. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕНЕДЖЕР ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

До вимог ринку праці завжди дуже актуально знайти кваліфікованого фахівця, котрий зможе якісно керувати персоналом на підприємстві – це менеджер. Професіонали-менеджери можуть зробити підприємство не тільки ефективнішим та конкурентоспроможним, а й дати змогу підприємству впровадити інновації для підвищення прибутку. Сучасні менеджери стикаються з багатьма проблемами. Їм треба обдумувати наперед такі питання: які проблеми будуть виникати завтра; як вирішити це вже зараз; які умови створити для прийняття змін в організації та інше. Багато аспектів трудового життя зараз перенесено у сферу саморозвитку особистості, побудови кар'єри, формування справжніх професійних якостей фахівця[1].

Досвід вчених стосовно питань підготовки, індивідуально-професійного розвитку фахівців у галузі менеджменту такі: О. Бабенко, Л. Карамушка, Т. Баталова, С. Максименко, М. Вудкок, А. Файоль, В. Мельниченко, Л. Краснова, Т. Дудар, С. Яголковський, Лі Якокка, О. Медведєва, Р. Фрімен, Н. Димченко, М. Діденко, П. Друкер, Я. Мартинишин та інші зарубіжні та вітчизняні автори.

Успіх в будь-якому бізнесі пов'язано з професіоналізмом та особистими властивостями менеджера. Один з основних чинників задля розвитку підприємства – це робота колективу, як єдиний цілісний організм. Менеджери здійснюють контроль, планують та приймають рішення, формують цілі і реалізують ідеї підприємства.

По сучасним уявленням, менеджера це[2]:

- управлінець, який керує командою людей;
- вихователь з високими моральними якостями, здатний створити дружній колектив з прагненням працювати;
- людина, яка постійно спілкується з підлеглими, керівництвом та партнерами;
- працівник, який моментально долає зовнішні та внутрішні конфлікти;
- людина з навичками стратегічного мислення;
- працівник, який здатний знайти гідних партнерів;
- професіонал, який в змозі виявити конкурентів, знайти їх переваги, недоліки та використовувати інформацію про них в своїх інтересах;