

**Список використаних джерел:**

1. Косянчук Т.Ф. Діагностика конкурентного потенціалу підприємства. *Науковий журнал «Наукові записки Національного університету «Острозька академія» серія «Економіка»*. 2013. № 23. С. 51-54.
2. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). НТУ «Харків. політехнічний ін-т». Харків. 2015. 19 с.

**Савчук Д. Ю.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІХУ  
ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективне управління змінами є одним зі складних та необхідних завдань діяльності підприємства та співробітників в цілому. Кожному підприємству потрібно визначити слабкі сторони в своїй діяльності та подолати їх шляхом впровадження нововведень чи змін, тому проблема впровадження ефективної системи управління змінами, що забезпечить успішний розвиток підприємства набуває актуальності для будь-якого сучасного підприємства не залежно від розміру та виду діяльності.

В Україні управління змінами на підприємстві все ще є новою і недостатньо дослідженою сферою, яка досі опановується. Цієї проблемі присвятили багато уваги як зарубіжні, так і вітчизняні вчені та науковці: Савченко О. Р., Гусєва О. Ю., Стеців С. Р., Кужда Т., Дак Дж., Харрінгтон, Дж., Бауліна Т., Воронков Д., Жаворонкова Г., Скібіцька Л., Черчик Л. М, Ступіній Ю. Ю., Різник Н. С., Митрохін Ю.П., Іртишевій І.О., Дмитрієв І.А. та інші.

У системі управління змінами виділяють дві пов'язані між собою складові – контроль системою підприємства в цілому (на меті своєчасна та продуктивна адаптація новітніх умов діяльності) та контроль персоналом (передбачає пошук та подолання опору змінам з боку працівників). Успішна реалізація змін можлива при здійсненні комплексного та системного підходу з урахуванням цих двох складових. Так впровадження управління змінами здійснюється за таких умов [1]: забезпечення постійного темпу змін, а з боку персоналу – готовність для реалізації; утворення позитивних відносин між керівниками та працівниками для дієвості й ефективності заходів; оцінювання результатів у відповідності до потреб підприємства; розробка комплексу інформаційно-аналітичного виконання управлінських процесів при реалізації змін, які б дозволили оцінювати перебіг процесу втілення; контроль за реалізацією змін; створення ефективної групи змін; забезпечення відповідальності за виконання обов'язків по конкретних змінах покладених між учасниками цього процесу; подолання опору змінам у колективі результативними методами та мотиваціями працівників.

Перед впровадженням змін на підприємстві часто постає проблема – проява опору від працівників. Слід відмітити, що працівники більш негативно сприймають зміни і виступають проти них у тому випадку, якщо вони безпосередньо пов'язані з їх трудовою діяльністю. Натомість зміни у внутрішньому або зовнішньому середовищі організації, які не чіпають роботу та становище працівника, завжди розглядаються персоналом більш справедливо і менше викликають опір. Завдяки тому, що більшість персоналу є відкритими, це спрощує введення змін на підприємстві, але знижує критичність оцінки результатів нововведень. У разі, коли велика кількість працівників реалісти, то керівникам доцільно впроваджувати конструктивні підходи до реалізації нововведень. [2]

Таким чином, у сучасних умовах розвитку економіки кожному підприємству доцільно впроваджувати нововведення в свою діяльність. Це потрібно робити для створення найкращої структури управління, яка складається з конкретних умов: узгодженість між працівниками та керівниками; системність та цілісність всього процесу діяльності підприємства; послідовне виконання змін. Для успішної реалізації цього процесу потрібно забезпечити неперервний темп перетворень, планування результатів та оцінювання їх у майбутньому, подолання опору змінам у колективі та інше. Основним елементом структури управління нововведень для прискорення та впровадження змін є виявлення та подолання опору.

Отже, ця проблема є досить актуальною для керівництва підприємства, тому що ефективне управління змінами – це переваги, методи, дії, нововведення, наявні можливості, які використовує об'єкт підприємницької діяльності в своїй діяльності. Результатом цього є: якісні результати, зростання прибутковості та продуктивності виробництва, розвиток підприємства в цілому. Тобто керівники використовують незадіяні резерви в організаційній роботі підприємства, тому для подальшого дослідження даної проблеми є необхідність різноманітних досліджень опору змінам та опрацювання механізмів його подолання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бауліна Т. В. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Т. В. Бауліна. 2004. – 20 с.
2. Гайдей О. О. Управління змінами на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/13-3-19-2012.pdf>
3. Гусева О. Ю. Удосконалення методів прийняття рішень у процесі управління стратегічними змінами на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vdnuete\\_2013\\_4\\_10.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vdnuete_2013_4_10.pdf).
4. Гринько Т.В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку [Текст] / Т.В. Гринько // Бізнес Інформ: Науковий журнал. – Харків, 2013. – №10. – С. 247-252.
5. Гринько Т.В. Економічна сутність та етапи управління змінами на підприємстві / Т.В. Гринько, Т.З. Гвініашвілі // Управління розвитком підприємства в інтеграційних умовах: кол. монографія / за заг. ред. Т.В. Гринько. – Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. – С. 142-154.